

UiO : **Det juridiske fakultet**

# Arbeidsgivers erstatningsrettslige ansvar for ansattes korrupsjonshandlinger

Ansvarsgrunnlaget etter skadeserstatningsloven §1-6 (1) 2. pkt.

Kandidatnummer: 507

Leveringsfrist: 25 april 2013.

Antall ord: 17 901



## Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1	Temaet for avhandlingen .....	1
1.1.1	Bakgrunn .....	1
1.1.2	Hvorfor bekjempe korrupsjon?.....	3
1.2	Avgrensninger.....	4
1.3	Den videre fremstilling .....	5
<b>2</b>	<b>RETTSKILDER.....</b>	<b>6</b>
2.1	Skadeserstatningsloven.....	6
2.2	Forarbeider.....	6
2.3	Internasjonale konvensjoner .....	7
2.3.1	Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon av 1999.....	7
2.3.2	Europarådets strafferettslige konvensjon om korrupsjon .....	9
<b>3</b>	<b>HOVEDREGELEN OM ARBEIDSGIVERS ANSVAR FOR KORRUPSJON....</b>	<b>10</b>
3.1	Hovedregel.....	10
3.1.1	Hensyn og begrunnelse.....	11
3.2	Arbeidsgiver og arbeidstaker .....	14
3.2.1	Arbeidsgiver .....	14
3.2.2	Arbeidstaker.....	19
3.3	Tilknytning til utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren .....	24
3.4	Korrupsjonsvilkåret.....	28
3.4.1	Passiv korrupsjon.....	30
3.4.2	Aktiv korrupsjon.....	31
3.4.3	Felles vilkår for aktiv og passiv korrupsjon .....	32
3.4.4	Påvirkningshandel strl.§ 276 c.....	47
3.4.5	Skyldspørsmål og beviskrav .....	51

<b>4</b>	<b>VILKÅR FOR ANSVARSFRIHET .....</b>	<b>56</b>
4.1	Selvregulering som vilkår for ansvarsfrihet.....	56
4.1.1	Hvilke tiltak tilfredsstiller lovens krav .....	58
4.1.2	Kvalitative krav til anti-korrupsjonsarbeid.....	66
4.1.3	Bevisbyrde .....	67
4.2	Ansvar til tross for at arbeidsgiver har ”truffet alle rimelige forhåndsregler”.....	67
	<b>LITTERATURLISTE .....</b>	<b>71</b>

# 1 Innledning

## 1.1 Temaet for avhandlingen

Temaet for avhandlingen er arbeidsgivers erstatningsrettslige ansvar for ansattes korrupsjonshandlinger. I norsk rett oppstilles tre vilkår for å kreve erstatning. Det må foreligge et ansvarsgrunnlag, et økonomisk tap og adekvat årsakssammenheng mellom skaden og det økonomiske tapet. Fremstillingen av arbeidsgivers erstatningsansvar er begrenset til en analyse av ansvarsgrunnlag i skadeserstatningsloven<sup>1</sup> (skl)§1-6 (1) 2.pkt. Korrupsjon har vært et økende problem i det norske samfunn gjennom de to siste tiår.<sup>2</sup> Temaet for avhandlingen er derfor dagsaktuelt, og fordrer mange rettslige problemstillinger.

### 1.1.1 Bakgrunn

Kampen mot korrupsjon har vært en viktig del av norsk lovgivning. Allerede kriminalloven av 1842<sup>3</sup> hadde straffebestemmelser som rettet seg mot bestikkelser i offentlige ansettelsesforhold. Kriminalloven rammet hovedsakelig embetsmenn, og handlinger som var omfattet var ulovlig innkreving av toll og avgifter. Rettsreglene hadde allikevel begrenset rekkevidde fordi problematikken rundt korrupsjon ikke hadde modnet. I 1996 ble skattelovens § 44 endret slik at man ikke lenger fikk skattefradrag for utgifter brukt til bestikkelser i utlandet.<sup>4</sup> I dagens lys anses det som oppsiktsvekkende at Norge fikk en regelendring så sent. Det viser at bestikkelser i lang tid var en akseptert del av næringslivet.

---

<sup>1</sup> Lov av 13. juni 1969 nr. 26

<sup>2</sup> Fra 1990–2004 ble 52 personer domfelt for korrupsjon. Fra 2005-juni 2008 ble 49 personer/selskaper straffet for korrupsjon. Korrupsjon i Norge (2008) s.9

<sup>3</sup> Lov angaaende forbrydelser av 20.august 1842

<sup>4</sup> Endringslov av 13. desember 1996 nr.83

Et nytt trekk ved korrupsjonslovgivningens utvikling er det globale fokuset. I 1989 startet OECD<sup>5</sup> arbeidet med en lovgivning som kriminaliserte bestikkelser av utenlandske politikere og offentlige ansatte.<sup>6</sup> Norge sluttet seg til OECD-konvensjonen<sup>7</sup> i 1997. Senere har Europarådets strafferettslige og sivilrettslige konvensjon om korrupsjon kommet til, samt FN-konvensjonen mot korrupsjon av 2003.<sup>8</sup> Korrupsjon kjenner ingen landegrenser slik at et internasjonalt samarbeid er en nødvendig forutsetning for å bekjempe problemet.

På bakgrunn av den internasjonale kampen mot korrupsjon har problematikken fått et bredere fokus i norsk rett. I forarbeidene til bestemmelsene i straffeloven<sup>9</sup> (strl) uttales det:

*”Korrupsjon utgjør en trussel mot rettstaten, demokratiet, menneskerettighetene og sosial rettferdighet, og kan hindre økonomisk utvikling og virke konkurransevridende. Norske myndigheter prioriterer derfor høyt å delta aktivt i det internasjonale samarbeidet mot korrupsjon. Det er også sentralt å sikre effektive virkemidler for å motvirke korrupsjon nasjonalt”.*<sup>10</sup>

Det sentrale sanksjonsmiddelet mot korrupsjon er straff. Straffeloven § 276a om korrupsjon og § 276c om påvirkningshandel ble vedtatt som ledd i gjennomføringen av Europarådets konvensjon om korrupsjon 27. januar 1999.

Skadeserstatningsloven § 1-6 om erstatningsansvar for korrupsjon danner grunnlag for et sivilrettslig sanksjonsmiddel i kampen mot korrupsjon. Bestemmelsen sikrer gjennomfø-

---

<sup>5</sup> Organisation for Economic Co-operation and Development

<sup>6</sup> Andvig (1997).

<sup>7</sup> OECD-konvensjonen mot bestikkelser av offentlige tjenestemenn av 21 november 1997

<sup>8</sup> FN-konvensjonen mot korrupsjon av 31. oktober 2003

<sup>9</sup> Lov av 22.mai 1902 nr.10.

<sup>10</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003) s.5

ringen av Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon. Ved utarbeidelsen av konvensjonen ble betydningen av sivilrettslige mekanismer fremhevet:

*”One of the characteristics of the Council of Europe approach in the fight against corruption is the possibility to tackle corruption phenomena from a civil law point of view”.*<sup>11</sup>

### 1.1.2 Hvorfor bekjempe korrupsjon?

Det er flere grunner til at korrupsjon bør bekjempes.

Offentlige tjenestemenn driver med myndighetsutøvelse. Det forutsetter at beslutninger blir fattet på bakgrunn av riktig faktum og saklige hensyn. Korrupsjon forhindrer en riktig og rettferdig myndighetsutøvelse, og er ødeleggende for tjenestemannens troverdighet. Høyesteretts dom Rt.1986 s.1013 understreker viktigheten av riktig myndighetsutøvelse. Saken gjaldt en kommunalråd som hadde krevet bestikkelser for å behandle en søknad om skjenkebevilling til fordel for søkeren. Førstvoterende uttalte:

*”Som det er fremholdt både av byretten og av påtalemyndigheten, er det påkrevet at det reageres med strenghet overfor lovbrudd av denne art i offentlig tjeneste. Dette tilsies både av hensynet til den tillit publikum må ha til den offentlige forvaltning og til sine valgte politikere, og av hensynet til renslighet i den politiske virksomhet”.*<sup>12</sup>

Befolkningen må kunne ha tillit til at offentlig myndighet utøves uavhengig av personlige interesser. Dersom korrupsjon forekommer vil tilliten svekkes. Derfor er det essensielt at man har et regelverk som forhindrer bestikkelser. Videre kan korrupsjon medføre sløsing av samfunnets økonomiske ressurser. Det må også påpekes at korrupsjon åpner for andre

---

<sup>11</sup> Explanatory report pkt.11.

<sup>12</sup> Rt.1986 s.1013 på s.1016

former for kriminalitet. Eksempler er dokumentforfalskning, utpresning, trusler og skatteforbrytelser.<sup>13</sup>

I privat sektor er den største trusselen at korrupsjon hemmer rettferdig konkurranse og bremser et velfungerende marked.<sup>14</sup> Som det fremheves i forarbeidene til strl.§ 276a og 276c, er kriminalisering av korrupsjon i privat sektor viktig for å opprettholde tilliten til det private nærings – og organisasjonsliv.<sup>15</sup>

Ansattes korrupsjon kan skade arbeidsgivers og virksomhetens interesser. Slik opptreden vil også bryte med den alminnelige lojalitetsplikt som arbeidstaker har overfor virksomheten. Korrupsjon kan svekke virksomhetens omdømme, og forretningsavtaler blir mindre inntektsbringende dersom straffbare handlinger avdekkes.<sup>16</sup> Arbeidsgiver har derfor stor interesse av at korrupsjon forhindres på arbeidsplassen. Det finnes dog tilfeller hvor arbeidsgiver har en egeninteresse i at det blir begått korrupsjon. I slike tilfeller er arbeidsgiverens ansvar for ansattes korrupte handlinger særlig viktig fordi det kan gjøre de straffbare handlingene mindre fordelaktige for arbeidsgiver. Det gir et sterkt økonomisk insentiv til å stoppe korrupsjonen.

## **1.2 Avgrensninger**

Som nevnt over, må tre grunnvilkår være oppfylt for at erstatning skal kunne kreves. Avhandlingen vil kun konsentrere seg om ansvarsgrunnlaget, slik at økonomisk tap og kravet til årsakssammenheng faller utenfor fremstillingen.

Det personlige skyldansvar faller også utenfor avhandlingen. Ved korrupsjon vil den som har begått den straffbare handling kunne holdes erstatningsansvarlig etter skl.§1-6 (1) 1.

---

<sup>13</sup> Stordrange (2007) s. 87

<sup>14</sup> Stordrange (2007) s.88

<sup>15</sup> Ot.prp.nr78 (2002-2003) s.6

<sup>16</sup> NOU 2002:22 s.30

pkt. Tidligere fulgte ansvaret av den alminnelige culparegel, men nå er ansvarsgrunnlaget inntatt i skadeserstatningsloven. I henhold til bestemmelsens ordlyd, kan den som lider et tap på grunn av korrupsjon ”kreve erstatning fra den som med forsett eller uaktsomhet svarer for korrupsjonen eller medvirkning til korrupsjonen”. Skl.§1-6 (1) 1.pkt behandles ikke.

Oppgaven avgrenses også mot organansvar. Organansvar er et ansvar som påhviler juridiske personer som selskaper, kommuner og staten. Ansvaret retter seg mot de som representerer selskapets organer.<sup>17</sup> Organansvaret er ikke det samme som arbeidsgiveransvar, og vil derfor ikke behandles.

### **1.3 Den videre fremstilling**

I den videre fremstillingen vil det først bli gjort rede for rettskildebildet. For å begrunne innholdet av rettsregelen, er det nødvendig omtale de hensyn bestemmelsen skal ivareta. Hoveddelen av avhandlingen tar for seg innholdet av de grunnleggende vilkår som må være oppfylt for at arbeidsgiver skal bli ansvarlig etter skl.§1-6 (1) 2.pkt. Det gis også en rede-gjørelse av hvordan arbeidsgiver kan innrette seg for å unngå ansvar.

---

<sup>17</sup> Løderup (2005) s.154



## **2 Rettskilder**

### **2.1 Skadeserstatningsloven**

Skadeserstatningsloven §1-6 (1) 2.pkt ble tilføyd ved lov 11.januar 2008 nr.1, og trådte i kraft 1.mars 2008. Bestemmelsen oppstiller tre vilkår for at arbeidsgiver skal kunne pålegges et erstatningsansvar overfor skadelidte. For det første må det foreligge et arbeidsgiver-arbeidstaker forhold. For det andre må den ansatte ha opptrådt korrupt. Endelig kreves det at korrupsjonen skjer i tilknytning til arbeidet eller vervet. Dersom ovenfor nevnte vilkår er oppfylt blir arbeidsgiver i utgangspunktet ansvarlig. Denne kan imidlertid unngå ansvar dersom arbeidsgiver beviser at arbeidsplassen har iverksatt tiltak for å unngå korrupsjon, og det anses som rimelig etter en helhetsvurdering.

Ved tolkningen av skl.§1-6 er særlig straffelovens § 276a og 276c sentrale. Skadeserstatningsloven definerer ikke selve korrupsjonsbegrepet, men et grunnleggende vilkår er at straffelovens bestemmelser er overtrådt. Også skl.§2-1 (2) om det generelle arbeidsgiveransvar er sentral da denne inneholder legaldefinisjonen av arbeidsgiver og arbeidstaker.

### **2.2 Forarbeider**

Skl.§1-6 (1) 2.pkt er en bestemmelse som er forholdsvis ny. Lovens vilkår er vage og skjønnsmessige, slik at de øvrige rettskildene må anvendes for å forstå hvordan grensedragninger skal foretas. Etter det jeg er kjent med har ikke bestemmelsen vært oppe i praksis, slik at domstolene ikke har foretatt noen selvstendig tolkning av vilkårenes innhold. Forarbeidene får derfor større vekt når innholdet av regelen skal fastlegges. Disse er også sentrale da de peker på hensyn bak bestemmelsen.

Forarbeidene til skl.§1-6 er Ot.prp.nr.73 (2006-2007), Innst.O.nr 6 (2006-2007) samt St.prp.nr 86 (2006-2007) om Stortingets samtykke til ratifikasjon av Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon.

De sentrale forarbeider ved forståelsen av korrupsjonsbegrepet er Ot.prp.nr.78 (2002-2003), Innst.O.nr.105 (2002-2003) og NOU 2002:22.

## **2.3 Internasjonale konvensjoner**

### **2.3.1 Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon av 1999**

Skl.§1-6 (1) 2.pkt gjennomfører Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon. Konvensjonen ble vedtatt at Europarådets ministerkomite 9 september 1999. Sammen med Europarådets strafferettslige konvensjon om korrupsjon utgjør den det samlede regelverk i kampen for å bekjempe korrupsjon i Europa. Europarådet er en traktatfestet mellomstatlig organisasjon som arbeider med å fremme demokrati og menneskerettigheter. Den er ikke en del av EU. Konvensjonen forplikter medlemslandene til å iverksette effektive tiltak som ivaretar de hensyn konvensjonen skal verne om. Medlemmene har imidlertid selv frihet til å utforme regelverket slik de ønsker, såfremt konvensjonens minimumskrav oppfylles. Norge undertegnet konvensjonen 4 november 1999.

I Norge følges det dualistiske prinsipp.<sup>18</sup> Det innebærer at konvensjonen ikke har direkte virkning for borgerne, men må gjennomføres i norsk rett. Konvensjonen vil allikevel være en relevant rettskilde ved tolkningen av skl.§1-6 på grunn av presumpsjonsprinsippet. Prinsippet innebærer at norske domstoler skal tolke skl.§1-6 (1) 2.pkt slik at den best mulig samsvarer med Norges forpliktelser etter konvensjonen. Skl.§1-6 (1) 2.pkt bør etter min mening tolkes slik at den i størst grad bidrar til å oppfylle konvensjonens formål.

Artikkel 1 angir formålet.

---

<sup>18</sup> Ot.prp.nr.45 (2002-2003) s.13

*“ Each Party shall provide in its internal law for effective remedies for persons who have suffered damage as a result of acts of corruption, to enable them to defend their rights and interests, including the possibility of obtaining compensation for damage”<sup>19</sup>*

Artikkel 4. angir ansvarsgrunnlaget, og oppstiller vilkår for erstatning. Saksøkte må ha begått korrupsjon, eller gitt tillatelse til korrupsjon eller unnlatt å treffe rimelige tiltak for å forhindre korrupsjonen.

*1) Each Party shall provide in its internal law for the following conditions to be fulfilled in order for the damage to be compensated:*

*i) the defendant has committed or authorised the act of corruption, or failed to take reasonable steps to prevent the act of corruption.<sup>20</sup>*

Punktet om ansvar for den som har unnlatt å treffe nødvendige tiltak for å forhindre korrupsjon er opphavet til skl.§1-6 (1) 2.pkt. Etter skl.§1-6 (1) 2.pkt blir arbeidsgiver erstatningsansvarlig dersom denne ikke har iverksatt tilstrekkelige antikorrupsjonstiltak.

Artikkel 5. tar for seg statens ansvar for skade som følge av korrupsjon begått av offentlige tjenestemenn. Skadeserstatningsloven sonderer ikke mellom korrupsjon begått av offentlig ansatte og private ansatte.

Konvensjonen omtaler konsekvent korrupsjon. Artikkel 2 gir en definisjon på hva som renes som korrupsjon. Norge har valgt å anvende definisjonen som følger av straffelovens § 276a og 276c, istedenfor traktatens artikkel 2. Denne rekker videre enn konvensjonens fordi korrupsjon etter norsk rett også omfatter påvirkningshandel. Sistnevnte faller utenfor konvensjonens definisjon.

---

<sup>19</sup> Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon artikkel.1

<sup>20</sup> Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon artikkel.4

### 2.3.2 Europarådets strafferettslige konvensjon om korrupsjon

Skadeserstatningslovens §1-6 (1) 2.pkt omhandler korrupsjon. Ved forståelsen av begrepet ”korrupsjon” legges straffelovens definisjon til grunn. Straffeloven § 276a om korrupsjon og § 276c om påvirkningshandel gjennomfører de krav Europarådets strafferettslige konvensjon om korrupsjon pålegger medlemslandene.

Europarådets strafferettslige konvensjon om korrupsjon ble åpnet for undertegning 27.januar 1999, og Norge undertegnet samme dag. Konvensjonen forplikter statene til å ha effektive strafferettslige sanksjoner mot korrupsjon i offentlig og privat sektor. Både aktiv og passiv korrupsjon omfattes. Passiv korrupsjon omfatter de tilfellene hvor gjerningsmannen mottar en ytelse. Aktiv korrupsjon er motstykket hvorved gjerningsmannen er den aktive part og gir en ytelse. Etter artikkel 12 må også statene ha sanksjoner mot påvirkningshandel.

### 3 Hovedregelen om arbeidsgivers ansvar for korrupsjon

#### 3.1 Hovedregel

Skl.§1-6(1) 2.pkt angir det rettslige grunnlaget for arbeidsgivers ansvar for ansattes korrupsjonshandlinger.

*“Erstatning kan også kreves fra den ansvarliges arbeidsgiver hvis korrupsjonen er skjedd i tilknytning til utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren, med mindre denne påviser at det er truffet alle rimelige forholdsregler for å unngå korrupsjon og ansvar heller ikke vil være rimelig etter en samlet vurdering av omstendighetene i saken.*

Tredje punktum gir en henvisning til arbeidsgiver og arbeidstakerbegrepet.

*”Lovens § 2-1 nr.2 og nr. 3, §2-2 og §2-3 gjelder tilsvarende”.*

Skl.§1-6 (3) tar for seg korrupsjonsbegrepet:

*“Med korrupsjon menes atferd som nevnt i straffeloven §§ 276 a og 276 c. Dette gjelder uten hensyn til om noen er straffskyldig. Hører den ansvarlige eller dennes arbeidsgiver hjemme i Norge, gjelder ansvaret også om korrupsjonen skjer i utlandet eller skaden oppstår i utlandet”.*

Hovedregelen er ansvar for arbeidsgiver såfremt tre kumulative vilkår er oppfylt. For det første må ansvarssubjektet være arbeidsgiver, og skadevolder må være arbeidstaker. For det andre må det foreligge korrupsjon. Sist må korrupsjonen ha skjedd i tilknytning til arbeidet eller vervet. I det følgende gis en redegjørelse for begrunnelsen for regelen samt innholdet i vilkårene.

### 3.1.1 Hensyn og begrunnelse

Det tradisjonelle sanksjonsmiddel ved korrupsjon er straff. Det er kun den eller de personene retten finner bevist at har overtrådt gjerningsinnholdet i straffeloven § 276a og 276c som kan dømmes. En virksomhet kan dømmes til foretaksstraff etter strl.§48 a og 48b.

Det kan stilles spørsmål om hvorfor man skal ha erstatningsrettslige regler for korrupsjon. Videre kan det stilles spørsmål om hvorfor arbeidsgiver skal bære et ansvar for korrupte handlinger begått av sine ansatte.

Straff og erstatning ivaretar forskjellige hensyn. Straffen omhandler som hovedregel forholdet mellom gjerningsmannen og staten. Reglene er utformet med tanke på allmennprevensjon og individualprevensjon.<sup>21</sup>

Erstatning skal ivareta hensynet til skadelidende tredjepart. Derfor står reparasjonshensynet sentralt ved utformingen av skl.§1-6 (1). Reparasjonshensynet innebærer at den som påføres et tap ved korrupsjon skal få sitt tap erstattet. Ved korrupsjonshandlinger ender ofte penger opp på feil sted. En erstatningsregel som kompenserer tapet medfører at pengene kanaliseres tilbake der de i utgangspunktet skulle vært. Dermed får skadelidte erstattet sitt tap som følge av den korrupte handling.

Et annet sentralt hensyn ved utformingen av erstatningsrettslige regler er prevensjonshensynet. Erstatningsplikten skaper et økonomisk motiv for å handle på en bestemt måte.<sup>22</sup> I forhold til skl.§1-6 (1) 2.pkt skal prevensjonshensynet gi arbeidsgiver et insentiv til å motarbeide korrupsjon på arbeidsplassen. Dersom antikorrupsjonstiltak iverksettes kan ansvar unngås. Ansaret kanaliseres dit hvor mulighetene er best for å treffe de forebyggende til-

---

<sup>21</sup> Andenæs (2004) s.81

<sup>22</sup> Løderup (2005) s. 86

tak.<sup>23</sup> I henhold til forarbeidene ble det ved utarbeidelsen av skl.§1-6 (1) 2.pkt i utgangspunktet vurdert et objektivt ansvar for arbeidsgiver.<sup>24</sup> Det ble allikevel fremholdt at preven-  
sjonshensynet kunne ivaretas bedre med et modifisert objektivt ansvar.

*”Ansvaret vil kunne virke preventivt ved at det kan bidra til at arbeidsgiver sørger for kontrolltiltak for å hindre korrupsjon. Et modifisert ansvar kan derfor tenkes å ha vel så god preventiv effekt enn et rent objektivt ansvar. At arbeidsgiversiden oppfatter ansvaret som rimelig, kan trolig i seg selv medvirke til at virksomheten i større grad lojalt søker å forebygge korrupsjon og bringe eventuell korrupsjon frem i lyset”.*<sup>25</sup>

Etter min mening ivaretar et modifisert ansvar for ansattes korrupsjonshandlinger preven-  
sjonshensynet i størst grad. Et rent objektivt ansvar ville ikke gitt arbeidsgiver en tilstrekke-  
lig oppfordring til å iverksette tiltak som skal forhindre korrupsjon. Det er slik at straffe-  
rettslige handlinger blant ansatte ofte er utenfor arbeidsgivers kontroll, og hvis man uansett  
skulle blitt ansvarlig på objektivt grunnlag er det ikke sikkert arbeidsgiver ville hatt en til-  
strekkelig oppfordring til å iverksette antikorrupsjonstiltak. Omfattende antikorrupsjonsar-  
beid på norske arbeidsplasser reduserer risikoen for korrupsjon.

Etter konvensjonens artikkel 1. er norske myndigheter forpliktet til å innføre rettsregler  
som gir skadelidte et *effektivt* middel i kampen mot korrupsjon. Et ansvar som begrenser  
seg til skadevolder vil ikke nødvendigvis gi den skadelidte et effektivt rettsmiddel. Skade-  
volder har ikke alltid tilstrekkelig med midler til å betale den erstatning som skadelidte har  
krav på. Vedkommende får dermed ikke kompensert sitt tap. Et ansvar som påhviler ar-  
beidsgiver sikrer derfor et effektivt rettsmiddel.

---

<sup>23</sup> Løderup (2005) s. 86

<sup>24</sup> Innst.O.nr.6 (2007-2008)s.2

<sup>25</sup> Innst.O.nr.6 (2007-2008)s.2

Etter min mening taler også alminnelige risikobetraktninger for at arbeidsgiver pålegges ansvar for ansattes korrupsjonshandlinger. Erstatning omhandler fordeling av risiko.<sup>26</sup> I mange arbeidsforhold vil det foreligge en risiko for korrupsjon. I offentlig sektor vil for eksempel de som driver myndighetsutøvelse være spesielt utsatt. Et annet eksempel er de som har beslutningsmyndighet ved offentlige anskaffelser. I privat sektor kan konkurranse om forretningsavtaler gjøre virksomheten utsatt for korrupsjon. Når arbeidsforholdet i seg selv åpner for en korrupsjonsrisiko, er det mer nærliggende at arbeidsgiver bærer ansvar for den realiserte risiko, enn den skadelidte tredjeperson. Arbeidsgiver kan gardere seg mot slik korrupsjon ved å legge til rette for antikorrupsjonsarbeid ved arbeidsplassen. Skadelidte har ingen tilsvarende mulighet til å beskytte seg mot et økonomisk tap.

I en artikkel skrevet i Tidsskrift for norsk Strafferett begrunnes ansvaret slik:

*”Det mest grunnleggende er at den særskilte regulering av arbeidsgivers ansvar for korrupsjon, må oppfattes som autoritativt uttrykk for at korrupsjon anses som en for at korrupsjon anses som en generell påregnelig risiko knyttet til enhver virksomhets aktivitet som enhver arbeidsgiver er ansvarlig for å både identifisere og håndtere”.*<sup>27</sup>

Det kan stilles spørsmål om det finnes hensyn som taler mot at arbeidsgiver blir ansvarlig for ansattes korrupsjonshandlinger.

Ofte vil korrupsjon på arbeidsplassen kunne skade arbeidsgiver. Dersom slike forhold avdekkes kan det føre til dårlig medieomtale og omdømme. Det kan forhindre fremtidige kontrakter slik at bedriften går glipp av de økonomiske fordeler en slik avtale kan innebære. Det kan i slike tilfeller virke urimelig at arbeidsgiver må betale erstatning for en handling han/hun selv lider under.

---

<sup>26</sup> Løderup (2005) s.81

<sup>27</sup> Taraldseth (2011) s.16



Etter min mening er kan det også være uheldig at en spesiell straffbar handling gis en særskilt behandling. Det finnes en rekke andre samfunnsskadelige forbrytelser som underslag, bedrageri og hvitvasking som ikke er gitt samme prioritet. En erstatningsbestemmelse som kun tar for seg korrupsjon kan gjøre arbeidsgiver så fokusert på bekjempelse av korrupsjon, slik at det går på bekostning av bekjempelse av de øvrige forbrytelsene.

Endelig kan et arbeidsgiveransvar forhindre arbeidsgiver fra å avdekke korrupsjon. Erstatning vil imidlertid ikke være den eneste hindringen. Negativ publisitet og frykt for andre sanksjoner kan også bidra til at arbeidsgiver forholder seg taus om korrupsjon på arbeidsplassen.

### **3.2 Arbeidsgiver og arbeidstaker**

Etter skl.§1-6 (1) 2.pkt, kan erstatningsansvar rettes mot den ansvarliges ”arbeidsgiver”. Arbeidsgiverforholdet utløser med andre ord et erstatningsrettslig ansvar.

Bestemmelsen nevner ikke noe om arbeidstaker, men et arbeidsforhold forutsetter både en arbeidstaker og arbeidsgiver. Problemstillingen er hvordan begrepene skal defineres.

Skl§1-6 (1) 2.pkt, gir ingen definisjon på hva som anses som en arbeidsgiver og arbeidstaker. Etter tredje ledd skal imidlertid lovens legaldefinisjon legges til grunn.

*”Lovens § 2-1 nr.2 og nr. 3, §2-2 og §2-3 gjelder tilsvarende”.*

#### **3.2.1 Arbeidsgiver**

Arbeidsgiver defineres som ”det offentlige og enhver annen som i eller utenfor ervervsvirksomhet har noen i sin tjeneste”, jf skl.§ 2-1 nr 2. Arbeidsgiver vil være den som arbeid-

staker er ansatt hos. Dersom det foreligger en arbeidskontrakt mellom partene angir denne både arbeidsgiver og arbeidstaker.

Skl.§ 2-1nr 2 legger opp til en vid forståelse av arbeidsgiverbegrepet. Ordlyden ”det offentlige og enhver annen” gir anvisning på en elastisk ordlyd. Det offentlige omfatter statlige, kommunale og fylkeskommunale organer. ”Enhver annen” retter seg mot alle juridiske og fysiske personer. Det stilles ikke krav til bedriftens omfang eller art. Både barnehager, skoler, aksjeselskap, og foreninger som Røde Kors faller inn under ordlyden.<sup>28</sup>

Som regel vil det ikke være vanskelig å fastsette hvem arbeidsgiver er. Det er den som arbeidstaker er ansatt hos. I enkelte tilfeller kan imidlertid grensdragningen bli vanskelig, og det skal i det følgende pekes på noen typetilfeller.

For det første kan det oppstå problemer når det er avtalt flere arbeidsgivere. Et naturlig utgangspunkt for vurderingen vil være en tolkning av arbeidskontrakten.<sup>29</sup> Denne kan imidlertid være uklar. Dermed må kontrakten suppleres av alminnelige avtalerettslige prinsipper. I Rt.1993 s.490 fikk etterfølgende opptreden avgjørende betydning for spørsmålet om hvem som var arbeidsgiver. Et norsk selskap (Reksten) hadde opptrådt som manager for noen taubåter som var flagget ut til Panama. Spørsmålet var om rederiet eller Reksten måtte anses som arbeidsgiver for en av maskinsjefene på båten. Førstvoterende kom til at Reksten måtte anses som arbeidsgiver, og begrunnet det med den etterfølgende opptreden. Reksten hadde ikke på noe tidspunkt gitt uttrykk for at han ikke var arbeidsgiver, og bare opptrådte som fullmektig. Ansvar måtte derfor pålegges.

---

<sup>28</sup> Løderup (2005) s.153.

<sup>29</sup> Husebø (2004) s. 263

En annen problemstilling som kan oppstå er de tilfellene hvor det ikke foreligger noen arbeidskontrakt.<sup>30</sup> Ved vurderingen av hvem som skal anses som arbeidsgiver har Høyesterett lagt en konkret bevisvurdering til grunn. I Rt.1993 s.954 oppstod spørsmålet om hvem som var arbeidsgiver ved en restaurantbedrift. Førstvoterende uttalte at:

*”Det foreligger i saken ingen skriftlig ansettelsesavtale og heller ikke noe ansettelsesbevis som utpeker arbeidsgiveren. Avgjørelsen må bero på en konkret vurdering av om arbeidstagerne skal anses ansatt hos Stensgård og Arntsen personlig eller i det aksjeselskap Arntsen eide”.*

I konsernforhold kan det også oppstå problemer. Utgangspunktet er at mor og datterselskap er to forskjellige rettssubjekter. Ansvar for et datterselskap kan derfor ikke pålegges morselskapet. I rettspraksis finnes det imidlertid eksempler på at det er åpnet for et delt arbeidsgiveransvar. Et eksempel som illustrerer delt ansvar er Wartsila-dommen.<sup>31</sup> Daglig leder i et heleid norsk datterselskap ble sagt opp da morselskapet skulle omlegge virksomheten sin. Spørsmålet var om oppsigelsen var ugyldig, og hvem et eventuelt ansvar skulle rettes mot. Førstvoterende mente at et delt arbeidsgiveransvar måtte legges til grunn fordi arbeidsgiverfunksjonen var delt mellom selskapene. Det var flere momenter som trakk i retning av et delt ansvar. Daglig leder var offisielt ansatt i datterselskapet, men når ansettelsen var slutt skulle han gjeninntre i morselskapet. Lønn ble utbetalt av datterselskapet, men pensjons og lønnsvilkår var regulert i en avtale mellom den ansatte og morselskapet. Sist måtte den ansatte følge direktiver fra ledelsen i morselskapet. Førstvoterende kom derfor til at et delt arbeidsgiveransvar.

Det bemerkes at dommen gjaldt stillingsvernet i arbeidsmiljøloven. Argumentene vil allikevel kunne ha overføringsverdi til arbeidstakerbegrepet i erstatningsrettslig sammenheng.

---

<sup>30</sup> Husebø (2004) s.263

<sup>31</sup> Rt.1990 s.1126

### 3.2.1.1 Tilknytning til flere rettssubjekter

Spørsmålet om arbeidsgiver kommer opp der arbeidstaker er innleid. Problemstillingen blir særlig synlig ved anvendelse av vikarbyrå. Spørsmålet er da om utleier eller innleier skal anses som arbeidsgiver ved et eventuelt arbeidsgiveransvar.

Hovedregelen i norsk rett er at utleier er arbeidsgiver.<sup>32</sup> Det er fordi arbeidsgiverbegrepet knyttes til det formelle ansettelsesforhold. Regelen kan illustreres ved et eksempel. A utfører et oppdrag for B. Underveis i arbeidet får A behov for bistand og leier inn hjelp fra C. Hvem blir ansvarlig dersom C sine folk volder skade på B eller hans eiendeler? Etter hovedregelen som er skissert overfor blir C ansvarlig. Det er fordi hans folk formelt sett er ansatt hos han selv om de gjør arbeid for A.<sup>33</sup>

Et spørsmål er om det kan tenkes modifikasjoner slik at innleier blir ansvarlig som arbeidsgiver.

I juridisk teori åpnes det for å supplere hovedregelen om ansvar for utleier.<sup>34</sup> En slik løsning beror på en konkret vurdering hvor flere momenter inngår. Utlånet må ha en viss varighet og instruksjonsmyndigheten må ligge hos innleier. Videre kan ansvar for opplæring spille inn.<sup>35</sup> Tanken er at det vil være urimelig om utleier blir ansvarlig dersom vedkommende ikke har noen innvirkning på den daglige arbeidsutførelsen, og det oppstår svikt i sikkerhetsrutiner. I slike tilfeller bør innleier kunne bli ansvarlig.

---

<sup>32</sup> Løderup (2005) s.153

<sup>33</sup> Løderup (2005) s. 153

<sup>34</sup> Løderup (2005) s. 154

<sup>35</sup> Husebø (2004) s. 265

Hvorvidt en slik modifikasjon kan forankres i rettspraksis synes usikkert. Ingen avgjørelser tar direkte stilling til spørsmålet på generelt grunnlag. Det finnes imidlertid spredte eksempler i rettspraksis på at arbeidsgiver har blitt ansvarlig for innleid arbeidskraft.

Rt.1982 s 1349 gjaldt et rengjøringsbyrå som leide ut vaskehjelpere til et varehus. Noen av vaskehjelpene stjal i arbeidstiden, og varehuset reiste erstatningskrav mot rengjøringsbyrået. Varehuset fikk ikke medhold. Det fremgår av domspremissene at førstvoterende la avgjørende vekt på kontrollmuligheter.

*”Det må videre tillegges betydelig vekt at Adelsten Kjølner A/S etter partenenes avtale hadde rett til å kontrollere rengjøringspersonalet med sikte på å hindre tyverier, og at selskapet også hadde gode praktiske muligheter for slik kontroll. I denne henseende kan man se rengjøringshjelpene som direkte underordnet Adelsten Kjølner A/S. ISS Servisystem hadde på sin side i praksis små muligheter for å forhindre at deres personale tok med seg varer fra varehuset”.*

I saken om Alexander Kielland havariet kom også problemstillingen opp.<sup>36</sup> Det ble utferdiget er forelegg mot selskapet OIS fordi selskapet hadde forsømt grunnleggende sikkerhetsopplæring for fire av sine arbeidere. Disse var ikke ansatt i selskapet, men OIS ble allikevel pålagt ansvar. Høyesterett flyttet arbeidsgiveransvaret fordi de mente at selskapet burde gitt arbeidstakerne den nødvendige sikkerhetsopplæringen.

Selv om overnevnte høyesterettspraksis ikke tar direkte stilling til spørsmålet om å stille et generelt unntak fra hovedregelen om at utleier må anses som arbeidstaker, synes det som en slik modifikasjon kan tenkes. Kontrollmyndighet og en konkret rimelighetsvurdering blir i så fall avgjørende for at innleier skal bli ansvarlig som arbeidsgiver.

---

<sup>36</sup> Rt.1985 s. 941

Det kan stilles spørsmål om innleier *bør* kunne holdes ansvarlig etter skl.§1-6 (1) 2.pkt dersom den innleide arbeidstaker begår en korrumpert handling.

Etter min mening er det flere grunner som taler for ansvar for innleier dersom korrupsjon blir påvist i virksomheten. Det er spesielt kontrollmulighetene som bør være avgjørende i de tilfeller hvor man har innleid arbeidskraft over tid. Innleier vil ha best mulighet til å sikre arbeidsplassen mot korrupsjon ved å iverksette antikorrupsjonstiltak. Vikarbyråets kontrollmuligheter vil være begrenset fordi disse ikke kan kreve eller iverksette antikorrupsjonstiltak hos innleier. Samme betraktningssmåte som i rengjøringsbyrådommen legges derfor til grunn. Dersom innleier går fri for ansvar vil det også åpnes for en mulighet til å omgå reglene om arbeidsgivers ansvar for korrupsjon. Arbeidsgiver kan velge å leie inn arbeidskraft ved arbeid som medfører en stor risiko for korrupsjon, istedenfor å iverksette tiltak som skal forhindre korrupsjonen. En slik løsning svekker regelens formål som er prevensjon. Arbeidsgiver bør derfor ikke komme unna ansvar ved å leie inn arbeidskraft. Et annet formål er også å sørge for at skadelidte har effektive rettsmidler ved tap som følge av korrupsjon. Dersom arbeidsgiver kan komme unna ansvar ved å leie inn arbeidstakere, vil skadelidende tredjemann miste et effektivt middel for å oppnå erstatning. Dermed svekkes hensynet til reparasjon.

### 3.2.2 Arbeidstaker

Arbeidstaker defineres som ”enhver som gjør arbeid eller utfører verv i arbeidsgivers tjeneste”, jf skl.§2-1(3). Bestemmelsen presiserer at arbeidstaker også omfatter ”ombud i offentlig virksomhet, befal og menige under militærtjeneste og andre under pålagt tjenestegjøring for det offentlige, samt innsatte, pasienter e.l som deltar i arbeidsvirksomhet i kriminalomsorgens anstalter, i helseinstitusjoner eller lignende”. Begrepet avgrenses mot den som har ”verv som tillitsvalgt i annet foretak”. Dersom man har verv i  *eget* foretak falle det ikke under lovens avgrensning.

En naturlig språklig forståelse av ”enhver som gjør arbeid eller utfører verv” tilsier at arbeidstakerbegrepet må forstås vidt. Det bekreftes i forarbeidene som uttaler at uttrykket omfatter ”hele skalaen av den virksomhet som utføres i en arbeidsgivers tjeneste fra øverst til

nederst”.<sup>37</sup> Omgåelseshensynet taler også for en vid forståelse. Med et bredt nedslagsfelt er det vanskelig for arbeidsgiver å komme unna erstatningsansvar ved å betegne sine ansatte med et begrep som ville falt utenfor en snever forståelse. Det sentrale ved vilkåret er at vedkommende er i arbeidsgivers ”tjeneste”. Ordlyden innebærer at arbeidsgiver stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon for arbeidstaker. Dersom det foreligger et alminnelig ansettelsesforhold vil vilkåret være oppfylt. Vilkaåret kan imidlertid ramme videre enn det som først antas etter en alminnelig språklig forståelse. Siden ordlyden gir begrenset veiledning må tolkningen suppleres av de hensyn arbeidsgiveransvaret bygger, praksis og tilsvarende regler andre steder i lovgivningen.<sup>38</sup> Arbeidstakerbegrepet anvendes i andre lover som arbeidsmiljøloven og ferieloven. Om anvendelsen av arbeidstakerbegrepet tilknyttet andre rettsregler uttaler Nygaard:

*”Ein kan ikkje gå ut frå at grensa er fullt ut identisk på alle rettsområde. Men jamvel om det kan tenkjast avvik i detaljane, må ein gå ut frå at grensene i hovudsak er paralelle. Såleis kan ein også ha nytte av materiale frå andre område når ein skal dra denne grensa etter § 2-1.”*<sup>39</sup>

De samme hovedlinjer ved tolkningen kan anvendes slik at rettspraksis tilknyttet de andre bestemmelsene får relevans. Vektingen må imidlertid vurderes konkret.<sup>40</sup> Det kan stilles spørsmål om hvem som rammes av vilkåret.

Innehavere av ledende stillinger vil rammes av arbeidstakerbegrepet. Det gjelder også i de tilfeller hvor arbeidsgiver ikke har noen instruksjonsmyndighet overfor den ansatte. Et ek-

---

<sup>37</sup> Innst.1964 II s.43 og Ot.prp.nr.48 (196-66)s.79

<sup>38</sup> Nygaard (2000) s.220

<sup>39</sup> Nygaard (2000) s.221

<sup>40</sup> Nygaard (2000) s.221

sempel er seksjonsoverlegen ved et sykehus.<sup>41</sup> Illustrerende i denne sammenheng er dom gjengitt i RG 1956 s.45. En overlege ved et kommunalt sykehus hadde opptrådt ansvarsbe-  
tingende uaktsomt ved behandling av en pasient. Lagmannsretten kom til at arbeidsgiver-  
ansvaret også måtte omfatte overordnede selvstendige stillinger. For at skl.§1-6 (1) 2.pkt  
skal gi skadelidte et effektivt rettsmiddel mot korrupsjon er det viktig at det ikke foretas en  
avgrensning mot innehavere av ledende stillinger. Det er slik at innehavere av ledende stil-  
linger ofte har en viktig beslutningsmyndighet. Det gjør disse arbeidstakerne mer utsatt for  
bestikkelser. Skal man i norsk rett ha et effektivt rettsmiddel mot korrupsjon bør også inne-  
havere av ledende stillinger rammes av arbeidstakerbegrepet i relasjon til skl.§1-6 (1) 2.pkt.

Det oppstilles heller ingen krav om at ansettelsen må være av langvarig karakter. Midlerti-  
dige ansettelser og åremål omfattes også av bestemmelsens ordlyd. Det innebærer kortvari-  
ge arbeidsforhold som au-pair og vaskehjelp i huset vil omfattes.<sup>42</sup>

Arbeidstakerbegrepet må avgrenses mot selvstendige oppdragstakere. Ved alminnelige  
arbeidsforhold stiller arbeidstaker sin *personlige* arbeidskraft til disposisjon. Oppdragsfor-  
hold kjennetegnes ved et at oppdragstaker skal frembringe et konkret resultat.<sup>43</sup> Oppdrags-  
taker er dermed medkontrahenten i kontraktsforholdet.<sup>44</sup> Grensedragningen kan være vans-  
kelig fordi det ikke kan oppstilles konkrete kriterier. Det er allikevel en meget viktig sond-  
ring mellom de to forhold fordi arbeidsgiver ikke vil bli ansvarlig for en selvstendig opp-  
dragstaker dersom denne begår korrupsjonshandlinger. Et eventuelt ansvar må rettes mot  
oppdragstakeren personlig etter skl.§1-6 (1) 1.pkt. Ved vurderingen av om det foreligger et  
selvstendig oppdragsforhold legges det til grunn et skjønnsmessig helhetsvurdering. Jeg vil  
i det følgende peke på de momenter som er sentrale i vurderingen.

---

<sup>41</sup> Løderup (2005) s.149.

<sup>42</sup> Engstrøm (2009) s.7

<sup>43</sup> Løderup (2005) s. 150

<sup>44</sup> Nygaard (2000) s. 221



For det første vil formelle forhold utgjøre et viktig moment i den konkrete vurdering som må foretas. Rt.2007 s.1458 kan tjene som eksempel. Saken gjaldt en spørsmål om arbeidsmiljølovens straffebestemmelser kom til anvendelse i forbindelse med en dykkerulykke. En av de sentrale problemstillinger var hvorvidt den omkomne måtte anses som arbeidstaker eller oppdragstaker. Førstvoterende konkluderte med at vedkommende måtte anses som arbeidstaker. Ved vurderingen pekte Høyesterett allikevel på enkelte momenter som trakk i motsatt retning. Den omkomne var registrert som et enkeltmannsforetak i foretaksregisteret. Vedkommende var også registrert i merverdiavgiftsregisteret. Det ble ikke betalt arbeidsgiveravgift eller trukket skatt, og arbeidsforholdet var heller ikke registrert i arbeidstakerregisteret. Disse momentene trakk sterkt i retning av at det forelå et selvstendig oppdragsforhold. Dommen illustrerer at formelle forhold danner et naturlig utgangspunkt for vurderingen, men disse kan ikke alltid være avgjørende. Det må foretas en mer konkret og helhetlig vurdering.

Dersom den som skal utføre arbeidet har frihet til å sette bort arbeidet til andre taler det for et oppdragsforhold. Det som kjennetegner en arbeidstaker er den personlige arbeidskraft, noe som igjen forutsetter personlig oppfyllelse. Dersom arbeidet settes bort er ikke lenger den personlige arbeidskraft det sentrale, men oppgaven. Hvem som utfører denne er ikke relevant. I de tilfeller hvor oppgaven er kjernen tales det gjerne om selvstendige oppdrag.<sup>45</sup>

Videre vil instruksjons og kontrollmyndighet være et sentralt moment. Arbeidstaker vil som oftest være underlagt slik myndighet. Dersom slik kontroll og instruksjonsmyndighet er avskåret, vil det tale for et oppdragsforhold. Overnevnte moment ble også trukket frem av førstvoterende i Rt. 2007 s.1458.

---

<sup>45</sup> Nygaard (2000) s.222

*”Måten arbeidet ble organisert på viser trekk som vil være typiske ved ordinære tilsettingsforhold. Jeg legger til grunn at C var totalt underlagt selskapets ledelse med hensyn til oppdragets utførelse. Han var således underlagt ledelsens instruksjon både med hensyn til hva som skulle utføres av arbeid, hvor og når dette skulle gjøres, og måten arbeidet skulle utføres på”.*

Det er grunn til å stille spørsmål om det bør foretas en tilsvarende begrensning av selvstendige oppdragstakere etter skl.§1-6 (1) 2.pkt. Mer konkret blir det en vurdering av om avgrensningen bidrar til å oppfylle bestemmelsens formål.

I rettspraksis finnes eksempler på at arbeidsgiver har blitt ansvarlig for selvstendige oppdragstakere. I Rt.1967 s.597 ble Skien kommune holdt ansvarlig for en skade voldt av entreprenøren. Det ble kastet ut oppbrukket asfalt mot et fortau som traff en seks år gammel gutt i hode. Kommunen ble holdt ansvarlig fordi bygningssjefen hadde gitt entreprenøren tillatelse til å bruke den farlige arbeidsmåten.

Etter min mening bør det ved tolkningen av skl.§1-6 (1) 2.pkt, åpnes for modifikasjoner fra hovedregelen om at arbeidsgiver ikke blir ansvarlig for oppdragstakere. Det overordnede formål bak bestemmelsen er å forhindre korrupsjon. Dersom man åpner for modifikasjoner kan det trigge arbeidsgiver til å iverksette mer effektive tiltak. Løsningen vil bidra til å styrke et av formålene bak bestemmelsen som er prevensjon. Det er særlig de hensyn som Høyesterett har bygget på i Asfaltklump-dommen over som bør være avgjørende. Det ble lagt vekt på at kommunen hadde gitt tillatelse til å utføre arbeidet på en farlig måte. Det måtte anses som klanderverdig. Dersom oppdragsgiver vet at oppdragstaker begår korruperte handlinger, men forholder seg passiv eller samtykker til handlingene bør det åpnes for ansvar etter skl.§1-6 (1) 2.pkt. En slik modifikasjon gir arbeidsgiver en oppfordring til å fokusere på forebyggende korrupsjonsarbeid *også* i forhold til selvstendige oppdragstakere. Det vil også gi et insentiv til å melde fra om korrupsjon som begås av selvstendige oppdragstakere. Dersom ansvar ikke pålegges kan arbeidsgiver velge å forholde seg passiv.

### 3.3 Tilknytning til utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren

Det følger av skl.§1-6 (1) 2.pkt at arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig for ansattes korrupsjonshandlinger såfremt disse er skjedd ” i tilknytning til utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren.” Problemstillingen er etter dette hvordan erstatningsansvaret skal avgrenses.

Det alminnelige arbeidsgiveransvar er regulert i skl.§ 2-1. Arbeidsgiver hefter for skade voldt av arbeidstaker ”under utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren.”

En naturlig språklig forståelse av ordlyden ”i tilknytning til” tilsier et mer vidtgående ansvar enn ”under utføring”. Det forsterkes av at det alminnelige arbeidsgiveransvar begrenses av skade som skyldes at ”arbeidstaker går utenfor det som er rimelig å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet”, jf skl.§ 2-1(1). En tilsvarende avgrensning finnes ikke etter skl.§ 1-6. Det innebærer at arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig for korrupsjon til tross for at arbeidstaker har gått utenfor det som er rimelig å regne med.

Forarbeidene bekrefter at arbeidsgiveransvaret etter skl.§1-6 rekker lenger enn etter skl.§2-1.<sup>46</sup> Formuleringen er valgt bevisst for å utelukke enhver tvil om at bestemmelsen gjelder alle former for korrupsjon, herunder aktiv og passiv korrupsjon. Det er heller ikke oppstilt krav om at korrupsjonen må skje i arbeidsgivers interesse. Arbeidsgiver kan med andre ord bli pålagt ansvar til tross for at det skjer korrupsjon som også skader arbeidsgivers interesse. Videre fastsetter forarbeidene at den nærmere grensedragningen må skje gjennom domstolenes praksis.<sup>47</sup> Dersom A som er ansatt i firma Y mottar en fordel i anledning sin stilling kan arbeidsgiver bli erstatningsrettslig ansvarlig. Mottar derimot A en fordel i egen-

---

<sup>46</sup> Ot.prp.nr 73 (2006-2007)s.60

<sup>47</sup> Ot.prp.nr 73 (2006-2007)s.60

skap av å være formann i sitt boligsameie kan neppe arbeidsgiver bli ansvarlig. Korrupsjonen skjer her ikke i tilknytning til hans arbeid.

Konvensjonens artikkel 5 pålegger kun statene å vedta rettsregler som omhandler statens ansvar for tjenestemenn. De norske reglene etter skl.§1-6 (1) 2.pkt, skiller imidlertid ikke mellom privat og offentlig ansatte. Av forarbeidene fremgår det at det ikke finnes gode grunner for å begrense ansvaret til offentlig sektor.<sup>48</sup> Argumentene for et arbeidsgiveransvar gjør seg like gjeldende offentlig som privat. Dessuten er det mange offentlige oppgaver som utføres av private. Fordelingen av oppgaver mellom offentlig og privat sektor kan variere fra kommune til kommune. Likebehandling taler for at de samme reglene anvendes på private arbeidsgivere og offentlige arbeidsgivere.

Det er flere begrunnelser for at skl.§1-6 har en annen ordlyd enn det alminnelige arbeidsgiveransvar. I utgangspunktet er det slik at § 2-1 vil kunne dekke ansvar for korrupsjon. Det har imidlertid vært usikkert hvor langt ansvaret rekker fordi erstatning etter skl.§2-1 på grunnlag av korrupsjon aldri har vært behandlet i rettspraksis. I forarbeidene<sup>49</sup> gis det utrykk for at et ansvar som gjelder særskilt for arbeidsgivers ansvar for korrupsjon vil være mer konkret utformet.<sup>50</sup> Det gir en mer tilpasset anvisning på det sentrale vurderingstema, som er hvorvidt arbeidsgiver har unnlatt å treffe rimelige tiltak for å forhindre korrupsjon. Ikke om arbeidstakeren har gått utenfor det som er rimelig å regne med etter skl.§2-1 (1) 2.pkt. Skl.§1-6 (1) 2.pkt tydeliggjør dermed arbeidsgivers ansvar for å forhindre korrupsjon på arbeidsplassen.

---

<sup>48</sup> Ot.prp.nr 73 (2006-2007) s.28

<sup>49</sup> Ot.prp.nr 73 (2006-2007) s.29

<sup>50</sup> Ot.prp.nr 73 (2006-2007) s.29

Ved tiltredelsen av Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon antok departementet at norsk rett allerede var i samsvar med konvensjonens krav.<sup>51</sup> I høringsnotatet fra 2005 ble det imidlertid uttrykket tvil om skl.§2-1 tilfredsstilte konvensjonens artikkel 5 om statlig ansvar. Denne pålegger rettsregler som gir skadelidte mulighet til å kreve erstatning fra staten når korrupsjonen er begått av offentlige ansatte. Det ble antatt at korrupsjon begått av offentlige ansatte ville rammes av begrensningene i skl.§2-1 om ansatte som går utenfor det som er å regne med etter arten av virksomheten eller saksområdet og karakteren av arbeidet eller vervet. Dermed ville skadelidte være uten et effektivt rettsmiddel i kampen mot korrupsjon begått av offentlig ansatte.

I privat sektor er det mer usikkert om skl.§ 2-1 ville fanget opp korrupsjonstilfellene. I forarbeidene ble det fremhevet at hvor ”arbeidstaker volder skade med forsett vil dette gjennomgående innebære at han har forholdt seg slik at arbeidsgiver ikke blir ansvarlig”.<sup>52</sup> Korrupsjon vil ofte begås med forsett, noe som taler for at ansvaret ikke ville omfatte korrupsjon. I Rt.2000 s. 211 ble imidlertid en bank holdt ansvarlig som arbeidsgiver på grunn av bedrageri. Høyesterett uttalte at forsettlig og uredelige handlinger ikke utelukket arbeidsgiveransvar. Det var imidlertid slik at arbeidstaker enklere ville bli ansett for å ha gått utenfor det som er rimelig å regne med. Erstatning ville derfor være utelukket. I den konkrete saken ble banken holdt ansvarlig for den ansattes handlinger. Førstvoterende la vekt på at handlingen hadde en *nær nok sammenheng* med den ansattes arbeidsoppgaver og at den var så *påregnelig* for arbeidsgiver at det tilsa ansvar for han. Når arbeidsgiver legger til rette for at det kan begås korrupsjonshandlinger, er også arbeidsgiver nærmest til å bære risikoen for tap som oppstår. Bjarte Askeland uttaler:

*”Når Høyesterett legger vekt på at handlingen ble foretatt i tilknytning til den regulære drift av banken, bygger man i realiteten på at arbeidstaker arbeidstakeren benytter seg av*

---

<sup>51</sup> Ot.prp.nr.73 (2006-2007) s.21

<sup>52</sup> Innst. II s.45

*at han var plassert i en posisjon hvor han hadde tillitt og dermed adgang til å utføre bedrageriet. Arbeidsgiver gav dermed arbeidstakeren middelet for skadehandlingen. Dette skaper en tilknytning mellom arbeidsgiver og skadehandlingen som det virker rasjonelt å legge vekt på.”*<sup>53</sup>

Etter skl.§ 2-1 ville arbeidsgiver med andre ord kunne bli ansvarlig for ansattes korrupsjonshandlinger dersom det er en betydelig nærhet og sammenheng mellom de korruperte handlingene og den ansattes arbeidsfunksjon.<sup>54</sup> Dersom kravet om sammenheng ikke er oppfylt vil ikke arbeidsgiver bli ansvarlig. Rettskildebildet åpner dermed for ansvar for korrupsjon, men rekkevidden av ansvaret synes usikkert. Vurderingen etter skl.§ 2-1 blir meget konkret, og det er derfor usikkert om et ansvar som kun bygger på skl.§2-1 oppfyller konvensjonens krav. Det avgjørende etter skl.§2-1 er påregneligheten og nærheten mellom korrupsjonen og den ansattes arbeidsoppgaver. Vurderingstemaet etter konvensjonens artikkel 4 er hvorvidt saksøkte har iverksatt tiltak for å forhindre korrupsjon. Med en særskilt regulering av arbeidsgivers ansvar for ansattes korrupsjonshandlinger er det klart at norsk lov oppfyller konvensjonens forpliktelser.

Det kan stilles spørsmål ved behovet for en regel som særskilt regulerer arbeidsgivers ansvar for korrupsjon. Det er riktignok slik at det alminnelige arbeidsgiveransvar etter skl.§ 2-1 ville dekket en rekke korrupsjonstilfeller. Denne regelen alene ville dog ikke gitt en tilstrekkelig effektiv regulering i kampen mot korrupsjon. I mange tilfeller vil den straffbare handling som blir begått av en ansatt være så ekstraordinær at de faller utenfor det alminnelige ansvar etter begrensningene i skl.§2-1 (1) 2.pkt. Utenfor de ekstraordinære tilfellene ville det også blitt en konkret vurdering av nærhet og påregnelighet mellom korrupsjonen og arbeidsoppgavene. Det kan stilles spørsmål om konvensjonens formål ville blitt ivaretatt dersom skadelidte ble stilt uten et rettsmiddel i de tilfeller hvor retten ikke fant at kravene

---

<sup>53</sup> Askeland (2002) s.141

<sup>54</sup> Løderup (2005) s.160

til nærhet og påregnelighet var oppfylt. Den skadelidte vil ikke nødvendigvis ha mindre behov for kompensasjon selv om en korrupsjonshandling er upåregnelig eller ekstraordinær. En særskilt regulering ivaretar derfor skadelidtes behov for reparasjon på en bedre måte. Dessuten uttrykker bestemmelsen klart at arbeidsgiver har ansvar for å iverksette antikorrupsjonstiltak på arbeidsplassen, i samsvar med konvensjonens artikkel 4. Det kunne man ikke lese direkte ut fra skl.§2-1.

### **3.4 Korrupsjonsvilkåret**

Etter skl.§1-6 (1) 2.pkt, kan den som lider et tap som følge av korrupsjon rette sitt krav mot arbeidsgiver.

*“Erstatning kan også kreves fra den ansvarliges arbeidsgiver hvis korrupsjonen er skjedd i tilknytning til utføring av arbeid eller verv for arbeidsgiveren”.*

Problemstillingen er hva som ligger i skadeserstatningslovens korrupsjonsvilkår.

Skl.§1-6 (1) gir ingen beskrivelse av innholdet i korrupsjonsvilkåret. Etter skl.§ 1-6 (3) er det ”atferd som nevnt strl.§ 276 a og 276 c” som kan utløse erstatningsansvar for arbeidsgiver. Med ”atferd” siktes det til straffelovens objektive gjerningsinnhold, jf Ot.prp.nr73 (2006-2007) s.19.

Korrupsjonsbegrepet i Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon artikkel 2 er snevrere enn straffelovens bestemmelser. I forarbeidene ble det allikevel fremholdt at straffelovens korrupsjonsbegrep også burde få anvendelse i forhold til skl.§1-6.<sup>55</sup> Som begrunnelse ble flere hensyn fremmet. For det første har Stortinget ved vedtakelsen av strl.§276a og 276c bestemt hva som skal anses som rettstridig. Da vil det være unaturlig å operere med et annet begrep i erstatningsrettslig sammenheng. Ved samme forståelse av korrup-

---

<sup>55</sup> Ot.prp.nr.73 (2006-2007)s.16.

sjonsbegrepet kan også domstolenes tolkning av det strafferettslige begrep få anvendelse i forhold til tolkningen av det erstatningsrettslige korrupsjonsbegrep. Sist ble det ansett som praktisk dersom erstatningskravene kan behandles i samme prosess som straffesaken. Straffeprosessloven<sup>56</sup> §3 åpner for en felles behandling av strafferettslige og sivilrettslige krav:

*”Rettskrav som fornærmede eller andre skadelidte har mot siktede, kan etter reglene i kap 29 fremmes i forbindelse med sak som nevnt i § 1 eller § 2, såfremt rettskravet springer ut av samme handling som saken gjelder”.*

Begrunnelsen er at en felles behandling av sivilrettslige krav og strafferettslige krav anses som en enklere løsning. Et sivilt søksmål kan medføre betydelige kostnader. Ved en felles behandling kan den skadelidte fremme sitt rettskrav på en enklere og billigere måte.<sup>57</sup> Grunnvilkåret for felles behandling er at rettskravet springer ut av samme handling som saken gjelder. Ved korrupsjon vil skadelidte ofte lide et økonomisk tap. Erstatningskravet springer derfor ut fra den straffbare handlingen, noe som gjør at en felles prosess er en praktisk mulighet. Ved en felles anvendelse av korrupsjonsbegrepet slipper man å ta stilling til hvorvidt gjerningsinnholdet er overtrådt i to prosesser. Av konvensjonens artikkel 1 fremgår det at medlemmene skal fastsette rettsregler som gir skadelidte et effektivt rettsvern mot korrupsjon. Når man åpner for en felles behandling av strafferettslige og sivilrettslige krav, og domstolene kan behandle spørsmålet om overtredelse av det objektive gjerningsinnhold samlet, ivaretas hensynet til effektive rettsregler.

Straffeloven § 276a angir gjerningsinnholdet i korrupsjonsvilkåret:

---

<sup>56</sup> Lov av 22 mai.1981 nr 25.

<sup>57</sup> Andenæs (2009) s.24



*”For korrupsjon straffes den som:*

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av stilling, verv eller oppdrag eller*
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag”*

Straffeloven § 276a (1) bokstav a betegnes passiv korrupsjon. Det innebærer at gjerningsmannen mottar en bestikkelse. Vedkommende er med andre ord på mottakersiden i korrupsjonsforholdet.<sup>58</sup> Bokstav b omfatter den aktive korrupsjon hvor gjerningsmannen gir en fordel.<sup>59</sup> Vedkommende er en aktiv bestikker.<sup>60</sup> Sondringen mellom aktiv og passiv korrupsjon har betydning i forhold til skl.§1-6 (1) 2.pkt fordi det innebærer at arbeidsgiver kan bli ansvarlig for bestikkelser som arbeidstaker mottar, men også for de fordeler arbeidstaker gir.

### 3.4.1 Passiv korrupsjon

Ved passiv korrupsjon omfattes den straffbare handling av at gjerningsmannen ”krever, mottar eller aksepterer et tilbud” om en utilbørlig fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag, jf strl.§ 276a (1) litra a.

En naturlig språklig forståelse av ”krever” tilsier at det siktes til en klar og aktiv handling. I henhold til forarbeidene stilles imidlertid ikke strenge krav. En forsiktig anmodning vil også rammes. Som eksempel nevnes at gjerningsmannen overleverer en faktura som impliserer at mottakeren skal betale. Anmodningen trenger heller ikke være konkret. Hvilken fordel som ønskes kan være ubestemt.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> <http://www.transparency.no/article.php?id=70>

<sup>59</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.54

<sup>60</sup> Matningsdal (2010) s.437

<sup>61</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.56

I forarbeidene<sup>62</sup> presiseres også innholdet av de øvrige alternativene. ”Mottar” retter seg mot de tilfellene hvor den passive bestikker ikke har krevd noe på forhånd eller hvor det er vanskelig å bevise. ”Aksepterer et tilbud” omhandler de tilfeller hvor gjerningsmannen aksepterer et tilbud om en fordel som skal skje fremover i tid. Et meget praktisk eksempel trekkes frem. Innkjøpssjefen i en bedrift forespeiles et tilbud om en lukrativ stilling hos en leverandør fremover i tid, mot å inngå fordelaktige avtaler med leverandøren i sin nåværende stilling.

### 3.4.2 Aktiv korrupsjon

Ved aktiv korrupsjon er det gjerningsmannen som ”gir eller tilbyr” en utilbørlig fordel.

Å gi en fordel er det motsatte av å motta noe. I henhold til rettspraksis kreves det ikke at man får en motytelse for at vilkåret skal anses som oppfylt.<sup>63</sup>

Ved alternativet ”tilbyr” er gjerningsinnholdet i henhold til forarbeidene oppfylt når tilbudet er kommet frem til adressaten.<sup>64</sup> Selv om den aktive gjerningsmann ikke hadde til hensikt å følge opp tilbudet anses lovens vilkår som oppfylt. Som regel vil bestikkeren tilby noen en fordel for å opptre på en bestemt måte, men en gjenytelse for noe som allerede har funnet sted dekkes også av lovens ordlyd.<sup>65</sup>

---

<sup>62</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003) s.56

<sup>63</sup> Rt.2009 s.130

<sup>64</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003) s.57

<sup>65</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003) s.57

### 3.4.3 Felles vilkår for aktiv og passiv korrupsjon

#### 3.4.3.1 Posisjonene

Etter strl.§ 176 a (1) bokstav a må den som mottar en bestikkelse være innehaver av ”stilling, verv eller oppdrag”.

Hva som faller inn under ordlyden ”stilling” er ikke entydig. Det er et vidt begrep som kan fordre en vanskelig grensedracting. En naturlig språklig forståelse tilsier at alminnelige arbeidsforhold omfattes av stilling. Etter forarbeidene<sup>66</sup> omfatter ordlyden både private og offentlig ansatte. Videre uttales det at med korrupsjon som begås i forbindelse med stilling siktes det ”til korrupsjon som begås i tilknytning til ordinære tjeneste –og arbeidsforhold”.<sup>67</sup> Hensynet til et effektivt vern mot korrupsjon taler for en vid anvendelse av ordlyden. At det ikke foretas noe skille mellom privat og offentlig ansatt gjør bestemmelsen ifølge forarbeidene retts teknisk enklere, og bidrar til at domstolene slipper å foreta en avgrensning.<sup>68</sup>

Hva som faller inn under ordlyden av ”verv” er heller ikke klart. I forarbeidene uttales det at det med verv siktes til:

*“korrupsjon begått av eller overfor personer med politiske verv, styreverv eller andre tillitsverv. Det kreves ikke at den passive bestikker mottar godtgjørelse for vervet, og det er uten betydning om vedkommende besitter det i kraft av valg eller utnevnelse. Tillitsvalgte i foreninger og organisasjoner faller inn under denne kategorien. Det samme gjør stortingsrepresentanter, kommunestyremedlemmer og andre folkevalgte. Også dommere, meddom-*

---

<sup>66</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.55

<sup>67</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.55

<sup>68</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.6

*mere, lagrettemedlemmer og voldgiftsdommere omfattes, selv om det muligens er mer naturlig å si at en voldgiftsdommer har et « oppdrag » for de tvistende parter”.*<sup>69</sup>

Alternativet ”oppdrag” krever en nærmere beskrivelse. Ordlyden tilsier at det siktes mot mer selvstendige oppdragstakere enn de som faller inn under alminnelige ansettelsesforhold. Videre kan ordlyden indikere mer midlertidige arbeidsforhold. I forarbeidene<sup>70</sup> nevnes advokater, eiendomsmeglere og revisor som eksempel. Også kortvarige oppdrag omfattes av bestemmelsen. Ot.prp.nr.78 (2002-2003) s.54 tar for seg et praktisk eksempel: En ”dommer under et idrettsarrangement som mottar en utilbørlig fordel fra en utøver eller person som har satset penger på et bestemt utfall” vil rammes av straffelovens bestemmelser såfremt kravene til skyld er oppfylt. Det innebærer også at dommerens arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig etter skadeserstatningsloven.

#### 3.4.3.2 Krav om tilknytning

Etter strl.§ 276a (1) bokstav a og b må bestikkelsen skje ”i anledning” stilling, verv eller oppdrag.” En naturlig språklig forståelse av ordlyden tilsier at det må være en sammenheng mellom det arbeidet som utføres eller det verv en person innehar og bestikkelsen. Dermed faller bestikkelser som privatperson utenfor. Et eksempel er hvis naboen gir deg en konfektteske for at du skal delta på en dugnad. Det kan stilles spørsmål om om fordelene skal utgjøre en motytelse for det den passive bestikkeren skal gjøre. En slik tolkning avkreftes i forarbeidene. Ordlyden må forstås videre. Det uttales blant annet at rene tilfeller av smøring omfattes.<sup>71</sup> Den aktive bestikker må med andre ord ikke være lovet noen motytelse. Det oppstilles heller ikke krav om at fordelene var ment å påvirke den som eventuelt mottar en fordel. Vilåret er oppfylt til tross for at den passive bestikker ikke har noe handlingsalternativ, og uansett ville fattet den beslutning vedkommende fatter på grunnlag av gjeldende

---

<sup>69</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.55

<sup>70</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.54

<sup>71</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.54

lov og regelverk.<sup>72</sup> I slike tilfeller skal det imidlertid mer til for at fordelene anses som utilbørlig. Erstatning kan også idømmes til tross for at det føres bevis for at bestikkelsen rent faktisk ikke har påvirket den passive bestikker. Avgjørende er at vedkommende mottar en fordel i anledning stilling, verv eller oppdrag. Det er flere grunner som taler for en vid anvendelse av ordlyden. Bevis hensyn taler for at man ikke legger en snever anvendelse av ordlyden til grunn.<sup>73</sup> Det vil være vanskelig å føre bevis for at en fordel faktisk har påvirket utførelsen av arbeid. Etter min mening medfører dagens regel et mer effektivt middel mot korrupsjon. Dersom det ble oppstilt krav om at en fordel faktisk hadde påvirket mottakeren kunne man enklere omgå reglene for ansvar. Med dagens regel pålegges ansvar uansett, og dermed minsker man risikoen for at enkelte finner ordninger som faller utenfor lovens område.

#### 3.4.3.3 Ytelsen

Ytelsen som gis eller mottas må omfatte en "fordel", jf strl.§ 276a. En naturlig språklig forståelse av "fordel" tilsier at det dreier seg om en ytelse som oppleves positivt for mottakeren. Ved korrupsjon tenker man ofte på penger eller andre gjenstander med økonomisk verdi. Begrepet må imidlertid tolkes videre. I forarbeidene uttales det:

*"Straff for korrupsjon kan derfor være aktuelt dersom den passive bestikker får tildelt en orden, dersom han tas opp i en lukket forening eller hans barn slippes inn på en privatskole, eller han mottar seksuelle tjenester. Det kan også være den passive mottaker mottar opplysninger, som i seg selv er uten verdi, men som han vil kunne nyttiggjøre seg ved å kjøpe eller selge aksjer."*<sup>74</sup>

Det er altså ikke bare økonomiske fordeler som omfattes, men *enhver* fordel. Hensynet til en effektiv håndhevelse av korrupsjonsreglene tilsier også en utvidet tolkning. Ved passiv

---

<sup>72</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.34

<sup>73</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.34

<sup>74</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.54

korupsjon følger videre av ordlyden at fordelene ikke må være knyttet til den som krever, mottar eller aksepterer en fordel. Denne kan akseptere fordelene for seg selv eller på vegne av ”andre”, jf strl.§276a (1) litra a. Dersom A aksepterer et tilbud om en fordel som gagnar hans sønn eller datter vil det rammes av bestemmelsen. Et eksempel er hvis A aksepterer at hans sønn eller datter får et stipend til et universitet i USA.

#### 3.4.3.4 Utilbørighetsvilkåret

I henhold til strl.§ 276a må fordelene være ”utilbørlig”. Det nærmere innhold av vilkåret fremstår ikke som tydelig.

Ordlyden er meget vag og skjønnsmessig, og gir liten anvisning på hvordan grensene skal trekkes. Det fastsettes en terskelvurdering. Ikke enhver ytelse vil anses som korupsjon. For at den skal kvalifisere må den ifølge forarbeidene være klanderverdig.<sup>75</sup>

I forarbeidene finnes uttalelser om hvorfor denne ordlyden ble valgt:

*”Departementet deler Straffelovrådets og flertallet av høringsinstansenes oppfatning om at grensen mot straffrie handlinger bør trekkes ved hjelp av et utilbørighetskriterium. Dette er en rettslig standard, hvis nærmere innhold må fastlegges av domstolene. Det er ikke den enkelte dommers personlige oppfatning som skal være avgjørende for hvilke handlinger som er å anse som utilbørlige og dermed straffbare. Vurderingen skal bero på oppfatningen i samfunnet i lys av de reelle hensyn og grunnleggende verdier som ligger bak bestemmelsen. Utilbørighetsstandaren vil derfor ikke ligge fast, men utvikles på bakgrunn av det rådende moralsynet i samfunnet til enhver tid.”*<sup>76</sup>

---

<sup>75</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.7

<sup>76</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.34-35.

Det er argumenter som kan anføres både for og mot et skjønnsmessig kriterium. Etter min mening kan det stilles spørsmål om en vag ordlyd utfordrer legalitetsprinsippet. Bestemmelsene skal være presis nok til at borgerne kan forutberegne rettsstillingen sin.<sup>77</sup> Med et kriterium som utilbørlig er det ikke like enkelt å forstå hva som er rettstridig og hva som ikke er det. Det taler for at et mer presist uttrykk burde blitt valgt. I forarbeidene uttales det at til tross for en flytende grense så er det ikke grunn til å balansere på kanten av gjerningsinnholdet.<sup>78</sup> Etter mitt skjønn er ikke en slik begrunnelse tilstrekkelig for å velge et vagt vilkår. I forretningslivet med middager og seminarer vil man kunne stå ovenfor meget vanskelige grensedragninger.

På den andre siden må man også erkjenne at det er behov for en ordlyd som kan utvikle seg i samsvar med samfunnsforholdene. Tidligere trodde man at korrupsjon kun handlet om en brun konvolutt med penger som ble overlevert under bordet. I løpet av de siste tiårene har man sett at korrupsjon har mange andre former. I en artikkel i Dagens Næringsliv uttaler Økokrim-sjef Erling Grimstad seg om nye korrupsjonsformer.

*”Jeg opplever en tendens til at formålet med korrupsjonshandlingen i større grad er lekkasje av informasjon. Man kjøper seg til informasjon som er fortrolig eller taushetsbelagt. Det kan for eksempel være tyveri av kundelister, databaser eller informasjon om hvordan virksomheten planlegger sin prising”*<sup>79</sup>

Siden nye former for korrupsjon stadig er i utvikling er det nødvendig med et begrep som utvikler seg i samsvar med tiden. Det er dessuten umulig å detaljregulere alle former for korrupsjon. Et elastisk begrep forhindrer dessuten omgåelser, fører til en effektiv håndhevelse av reglene, og er derfor en nødvendighet.

---

<sup>77</sup> Andenæs (2004) s.104

<sup>78</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.35

<sup>79</sup> Dugstad (2013)

Avgjørende for hvorvidt en fordel anses som utilbørlig beror på en konkret vurdering. I det følgende gis det en oversikt over momentene som i henhold til forarbeidene er relevante i denne sammenheng.

#### Fordelens økonomiske verdi

I henhold til forarbeidene<sup>80</sup> danner fordelens økonomiske verdi et naturlig utgangspunkt for utilbørlighetsvurderingen. Formålet med bestemmelsen er ikke å ramme gaver som ikke er av stor verdi som en konfekteske eller blomster. Det vil kunne stride mot den alminnelige rettsfølelse. Dersom en foredragsholder får en flaske vin til noen hundrelapper eller en bukkett så vil det neppe rammes av utilbørlighetskriteriet. Situasjonen vil imidlertid kunne være en annen om det er en meget eksklusiv og kostbar vinflaske. Vurderingen må derfor bli konkret, og hva som anses som utilbørlig vil variere fra bedrift til bedrift og etat til etat.

Som et praktisk eksempel kan den såkalte Ullevål-saken illustrere momentet.<sup>81</sup> Tidligere eiendomssjef (A) ved Ullevål sykehus mottok blant annet en jakttur til Kiruna til en verdi av 9500 kr, og en golfstur til Malaga til en verdi av 11500 kr. I tillegg mottok han en rekke kontanter og bankinnskudd fra en rekke entreprenører og leverandører. A satt i en posisjon som gjorde at han hadde stor innflytelse ved tildeling av oppdrag. Han ble dømt til fengsel i ett år og ni måneder for grov korrupsjon. Retten la særlig vekt på den økonomiske verdien på turene. Det pekes på at verdien på turene isolert sett ikke er overveldende. Det må allikevel foretas en mer helhetlig vurdering. Turene var nemlig tilpasset A sine personlige ønsker og interesser. Disse kunne derfor utøve innflytelse på hans beslutninger, og reisene ble etter en nærmere vurdering ansett som utilbørlige.

#### Partenes stilling eller posisjon

---

<sup>80</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s. 56

<sup>81</sup> TOSLO-2005-134006



Partenes stilling og forholdet mellom dem er også av betydning for utilbørighetsvurderingen. I forarbeidene eksemplifiseres momentet ved en dommer som får en flaske vin av en advokat, når dommeren kort tid forut har avsagt dom i favør av advokatens klient.<sup>82</sup> Det vil lett anses som utilbørlig selv om vinflasken er av beskjedent verdi. Eksempelet ovenfor viser at en flaske vin kan anses som utilbørlig i ett tilfelle, og ikke i et annet. Det sentrale er forholdet mellom gavevter og gavemottaker, og deres stilling. Det uttales også at offentlige ansatte i utgangspunktet må finne seg i å være underlagt en strengere norm enn de i privat sektor. Tjenestemannsloven § 20 om forbud mot gaver vil danne grunnlag for veiledning. Etter bestemmelsen fastslås det at ingen embets- eller tjenestemann ”må for seg eller andre motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til, eller av giveren er ment, å påvirke hans tjenestelige handlinger, eller som det ved reglementet er forbudt å motta”. Det kan stilles spørsmål om hvordan man skal forstå forholdet mellom tjenestemannsloven § 20 og utilbørighetsvurderingen etter strl.§276 a. I forarbeidene<sup>83</sup> uttales det at en gave som rammes av tjml.§20 i utgangspunktet vil måtte anses som utilbørlig etter strl.§276 a. Det bemerkes dog at normen for hva som er utilbørlig etter straffeloven i enkelte tilfeller kan være strengere.

Etter min mening er det viktig å huske på forarbeidenes uttalelser om at det er en strengere norm for offentlige ansatte kun danner et utgangspunkt. En strengere standard for offentlige ansatte henger sammen med befolkningens tillit til offentlige myndigheter. Det er derfor de offentlig ansatte som driver myndighetsutøvelse som bør rammes. En offentlig ansatt gartner vil ikke nødvendigvis være underlagt en strengere norm enn en privat ansatt. I forarbeidene påpekes det også at enkelte private kan være underlagt en like streng norm som en offentlig ansatte. Som eksempel nevnes en person som arbeider for et ikke-statlig organisasjon med et ideelt formål.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s. 56

<sup>83</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s. 56

<sup>84</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s. 56

### Formålet bak ytelsen

Formålet med bak ytelsen er et annet viktig moment.<sup>85</sup> Dersom det kan påvises at fordelene skulle påvirke utførelsen av stilling, verv eller oppdrag skal det meget lite til før fordelene anses som utilbørlig. Det kreves ikke at fordelene faktisk *har* påvirket utførelsen.

I forarbeidene pekes det på at man i næringslivet ofte arrangerer reiser, seminarer og kurs for å promotere et av produktene sine.<sup>86</sup> Slike arrangementer vil som regel ligge innenfor det som er tilbørlig såfremt det er åpenhet rundt arrangementet, og det ligger innenfor forsvarelige rammer. Det til tross for at hensikten er å utøve innflytelse. Et eksempel som forarbeidene<sup>87</sup> beskriver som utilbørlig er dersom en innkjøper i all hemmelighet tilbys et gratis cruise. Det som vil ligge innenfor rammene vil typisk være en tur til en fabrikk for å se hvordan produksjon av varer foregår. Et slikt arrangement vil ha nær sammenheng med promotering av produktet. Andre eksempler på tilbørlige fordeler som forarbeidene nevner er gaver som gis med reklameformål. Et typisk eksempel vil være vareprøver eller gjenstander med firmaets logo.<sup>88</sup> Eksempelene ovenfor viser at lovgiver ikke har ment å kriminalisere tiltak fra bedriftene som skal skjer i konkurranseøyemed. Det forutsettes imidlertid åpenhet rundt slike gaver for at de ikke skal anses som utilbørlige. For offentlig ansatte vil terskelen være en annen da tjenestemannsloven § 20 setter rammer for hva som kan mottas av gaver.

Et spørsmål som kommer på spissen i forbindelse med formålet bak ytelsen, er hvorvidt det må innfortolkes et vilkår om at den som bestikker en person får eller forventer en motytel-

---

<sup>85</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.55

<sup>86</sup> NOU 2002:22 s.39

<sup>87</sup> NOU 2002:22 s.39

<sup>88</sup> NOU 2002:22 s.39

se. Problemstillingen var oppe i Rt.2009 s.130. Etter å ha gjennomgått forarbeidene uttalte førstvoterende:

*“Jeg leser dette slik at den aktive bestikker kan dømmes for «smøring» uten at det konkret kan legges til grunn en forventning om gjenytelser”[...] “Domfellelse for korrupsjon er svært alvorlig. Strafferammen er høy, og den samfunnsmessige fordømmelse er sterk. Svært ofte medfører det tap av stilling. Det kan etter mitt syn bare være i svært spesielle tilfelle at det er grunn til å dømme etter korrupsjonsbestemmelsen dersom en må se helt bort fra at det foreligger et påvirkningsmoment”.*

Dommen illustrerer at det ikke må bevises at den som bestikker forventer en motytelse, men at det kreves svært spesielle tilfeller for å straffedømme dersom det ikke foreligger noe påvirkningsmoment.

#### Grad av åpenhet i forhold til mottakerens arbeid eller oppdragsgiver

I henhold til forarbeidene<sup>89</sup> skal grad av åpenhet i forhold til mottakerens arbeid eller oppdragsgiver vektlegges. Det uttales at en fordel sjeldent vil anses som utilbørlig i privat sektor dersom arbeidstaker eller oppdragstaker er klar over fordelene. I offentlig sektor kan ikke en slik slutning trekkes så enkelt. I NOU 2002:22 s 39 uttales det:

*”Betydningen av et slikt samtykke vil likevel kunne arte seg forskjellig i offentlig og privat virksomhet. Dette kan blant annet ha sammenheng med forskjeller i kompetansen til aktørene. Dersom det foreligger overskridelse av kompetanse, vil et samtykke fra overordnet innen offentlig sektor normalt ikke tillegges vekt ved utilbørlighetsvurderingen. I enkelte grensetilfeller vil en orientering til overordnet likevel kunne tilsi at gaven ikke antas utilbørlig. Utenfor offentlig sektor må samtykke etter omstendighetene tillegges mer vekt. Men samtykke kan heller ikke her alltid være avgjørende. Korrupsjonsbestemmelsen skal ikke*

---

<sup>89</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.55

*bare verne hovedmannens interesse, men også samfunnet mot korrupsjonens skadevirkninger”.*

#### Hvorvidt interne retningslinjer er overtrådt

Dersom arbeidsavtalen regulerer hvilke gaver som kan mottas av den ansatte så vil denne ha betydelig vekt ved tolkningen av utilbørighetskriteriet. Avtalen gir nemlig føringer på hva som anses som akseptabelt, og hva som ikke er det. Videre vil interne retningslinjer i bedriften vektlegges.<sup>90</sup> Dersom disse er overtrådt kan det tale sterkt for at fordelene ikke var tilbørlig. Momentet vil ofte ha nær tilknytning til åpenhet i forhold til arbeidsgiver. I Ullevål-saken<sup>91</sup> var ikke arbeidsgiver klar over hvem som faktisk betalt for turene til Kiruna og Malaga. Dessuten innebar disse turene et brudd på det etiske regelverk for ansatte ved Ullevål sykehus. Dette sett i sammenheng mente retten at måtte trekke i retning av at fordelene var utilbørlig.

Aftenpostens etiske retningslinjer for sine redaksjonelle ansatte kan trekkes frem som et praktisk eksempel på hvordan intern regulering kan se ut. Det fremgår blant annet at:

*”Redaksjonelle medarbeidere skal ikke motta gaver eller ytelser knyttet til arbeidet som utføres. Unntatt er gaver av symbolsk verdi”.*

Symbolske gaver vil typisk være konfekt eller blomster. Det oppstilles også krav til hvem som skal betale for reiser.

*”Aftenposten betaler selv for de reiser redaksjonsledelsen finner journalistiske interessante”*

---

<sup>90</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.55

<sup>91</sup> TOSLO-2005-134006

Aftenpostens interne retningslinjer er i tråd med den lovgivning som er beskrevet ovenfor. I utgangspunktet er gaver forbudt, og Aftenposten betaler selv for ansattes reiser. Det kan imidlertid tenkes unntak, men det forutsetter en nærmere vurdering fra ledelsens side. Åpenhet er en nødvendig forutsetning for å bekjempe korrupsjon på arbeidsplassen. Retningslinjer som vektlegger slik åpenhet minsker derfor risikoen for bestikkelser. Dersom en ansatt overtrer slike retningslinjer vil det på mange måter være et tungt moment som taler i retning av at det foreligger en utilbørlig fordel. Slike retningslinjer er ikke bare nødvendig for at korrupsjon skal forhindres på arbeidsplassen. Aftenposten er avhengig av tillit blant befolkningen for at de skal fremstå som et troverdig medium. Interne retningslinjer bidrar til at tilliten opprettholdes.

Statoil har også lignende retningslinjer for å hindre at ansatte begår korrupsjon.

*“The individual must not directly, or indirectly, accept gifts except for promotional items of minimal value normally bearing a company logo. Other gifts may be accepted in situations where it would clearly give offence to refuse, in which case the gift must be handed over immediately to Statoil and will be regarded as Statoil property.*

*The above principles also apply in the reverse direction, so that no individual acting on behalf of Statoil may, in their dealings with customers, suppliers, and other parties, offer or agree to pay for gifts, hospitality or other expenses that would violate these principles”.*

Store oljeselskaper som Statoil er sårbare overfor korrupsjon. Interne retningslinjer er derfor viktig i bekjempelsen av korrupsjon. De overnevnte retningslinjene viser at Statoil sine interne retningslinjer er i samsvar med norsk lovgivning. Reglementet er også et viktig supplement til lovgivningen fordi de tydeliggjør skillet mellom aktiv og passiv korrupsjon, og oppstiller et forbud mot begge deler. Dessuten avklarer reglene en del tvilsspørsmål som hvordan en ansatt skal opptre dersom de føler seg forpliktet til å motta en gave. Etter min mening er interne retningslinjer viktig for å bekjempe korrupsjon. Det forutsetter imidlertid

at de ansatte blir kjent med det interne regelverk. Betydningen av slike regler har liten verdi dersom de ikke har noen praktisk betydning.

### Sedvane

Hva som er sedvanlig innenfor virksomhetsområdet skal i henhold til forarbeidene vektlegges.<sup>92</sup> Bransjenormer får derfor betydning for utilbørighetsvurderingen. Det må imidlertid tas forbehold for de tilfeller hvor det har dannet seg en ukultur innenfor en bransje. Slik ukultur kan ikke aksepteres ved utilbørighetsvurderingen. Et illustrerende eksempel er en dom fra Agder lagmannsrett.<sup>93</sup> Tidligere divisjonsdirektør i Agder Energi ble dømt for simpel korrupsjon. Han hadde mottatt betalinger på 113 850 kroner for arbeid utført av en underleverandør (B) som divisjonsdirektøren hadde engasjert for levering av tjenester til Agder Energi. Det ble forgjeves hevdet at det var vanlig praksis i bransjen, men retten viste til forarbeidene og uttalte at slik praksis ikke kunne forsvares.

### Vekting av momentene i utilbørighetsvurderingen

Hvorvidt fordelens anses som utilbørig beror som nevnt på en konkret helhetsvurdering i det enkelte tilfellet. En gjennomgang av rettspraksis fra 2003 til 2012 viser at særlig tre momenter gjennomgående er utslagsgivende for vurderingen.

For det første legger domstolene ofte betydelig vekt på fordelens økonomiske verdi.<sup>94</sup> Det er naturlig da momentet ifølge forarbeidene danner utgangspunktet for vurderingen. Gjennomgangen viser at domstolene ikke ønsker å kriminalisere gaver eller fordeler av beskjeden økonomisk verdi. Man må fortsatt kunne utvise takknemlighet og gavmildhet i forretningslivet og det offentlige. Når fordelens verdi ikke lenger er beskjeden øker derimot fa-

---

<sup>92</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.55

<sup>93</sup> LA-2007-149713

<sup>94</sup> LA-2007-149713, LF-2010-14205, LB-2009-164828, TTOTE-2006-33035, TOSLO-2005-134006 og TROMS-2011-51247

ren for at fordelene må anses som utilbørlig. Det må allikevel bemerkes at beskjeden verdi ikke automatisk fører til at en fordel anses som tilbørlig. I en dom fra Borgarting lagmannsrett<sup>95</sup> ble en psykiater og psykolog dømt for korrupsjon. Disse utferdiget villedende og uriktige legeerklæringer mot betaling. Legeerklæringene skulle påvirke soningsforhold eller bidra til utsettelse av rettssaker. Til tross for at beløpene ikke var betydelige mente lagmannsretten at domfellelse var nødvendig. Det avgjørende var at handlingene innebar alvorlige tillitsbrudd i forhold til offentlige myndigheter.

Det andre momentet som er gjennomgående i praksis er partenes posisjon.<sup>96</sup> Praksis viser at domstolene slår særlig hardt på fordeler som mottas av offentlige tjenestemenn eller andre stillinger som krever en særlig tillitt. Det pekes på at fundamentet for et velfungerende demokrati er tillitt til det til myndighetene, og at det ikke er rom for smøring ved myndighetsutøvelse.

Den økonomiske verdien og partenes posisjon må også vurderes opp mot hverandre. Der som den som mottar eller tilbyr en utilbørlig fordel er innehaver av en stilling som krever mer tillit skal det mindre til av den økonomiske fordel før forholdet anses som utilbørlig.

Endelig legger domstolen betydelig vekt på hvorvidt fordelene holdes skjult for overordnet eller arbeidsgiver.<sup>97</sup> Det som foregår i det skjulte karakteriseres lettere som utilbørlig. Der som det ikke er noe krittikkverdi ved mottakelse av en gave eller annen fordel vil man ikke nødvendigvis ha noe ønske om å holde den skjult. Er man imidlertid klar over at man balanserer på kanten av loven kan hemmelighold virke hensiktsmessig. Momentet viser at

---

<sup>95</sup> LB-2008-28434

<sup>96</sup> Rt.2011 s.1495, LB-2009-149816, LB-2009-164828, TTOTE-2006-33035 og TOSLO-2005-134006

<sup>97</sup> Rt.2011 s.1495, LA-2007-149713, LB-2008-179195, LH-2009-17064, LB-2009-164828 og TTOTE-2006-33035

arbeidsgiver bør oppfordre til åpenhet på arbeidsplassen, og ha klare retningslinjer som pålegger arbeidstaker å melde fra om gaver og andre økonomiske fordeler. På den måten reduseres risikoen for korrupsjon.

#### 3.4.3.5 Særlig om facilitation payments

Forretningskultur og forvaltningsskikk varierer i stor grad fra land til land. Betaling som anses som kritikkverdig i et land blir betraktet som ren rutine i et annet. I enkelte land er det for eksempel vanlig at man betaler offentlige tjenestemenn et lite beløp for at de skal utføre sine arbeidsoppgaver. Illustrerende i denne sammenheng er når man ankommer flyplassen og trenger visum. I disse tilfeller betales ofte et lite beløp til tjenestemannen for at visum skal utstedes raskt. Det til tross for at man egentlig har krav på visumet uten betalingen. Et annet eksempel er betaling av et beløp for å få innvilget en søknad, selv om søkeren har krav på å få søknaden innvilget.<sup>98</sup>

I Norge ville slike betalinger bli ansett som utilbørlig. Problemstillingen er hvorvidt slike betalinger og gaver i utlandet rammes av utilbørlighetskriteriet etter strl.§ 276a.

I forarbeidene uttales det at facilitation payments ikke automatisk vil være straffbare.<sup>99</sup> Det er kun i de tilfellene at betalingen anses som utilbørlig. I vurderingen skal det tas hensyn til andre lands forretningsmoral, forvaltningsskikk og sedvane. Dersom man blir presset til å foreta betalingen skal det mye til for at den anses som utilbørlig. I forarbeidene eksemplifiseres det med en person som må betale et lite beløp til en offentlig tjenestemann for å få tilbake passet sitt eller reise ut av landet.<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.35

<sup>99</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.36

<sup>100</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.36



Det finnes ingen klar regel på hvorvidt facilitation payments anses som utilbørlige eller ikke. Vurderingen er konkret og skjønnsmessig. Forarbeidene peker allikevel på en rekke sentrale momenter.<sup>101</sup> Beløpets størrelse er følgelig sentralt. Det skal mer til for å kriminalisere et stort beløp enn en betaling av beskjedne verdi. Et annet sentralt moment er hvorvidt betalingen bryter med landets lov eller sedvane. Hvis den gjør det vil betalingen lettere anses utilbørlig. Dersom fordelene er et vederlag for en urettmessig motytelse eller tar sikte på å oppnå det, må betalingen anses som utilbørlig. Endelig må det legges vekt på om man betaler for noe man egentlig har krav på. Dersom det er tilfelle vil terskelen for utilbørlighet være meget høy.

Dersom interne retningslinjer har regler om facilitation payments vil disse kunne få betydning i vurderingen. Det er fordi ansatte ikke nødvendigvis vet hvordan de skal forholde seg til problematikken med facilitation payments. I en presset eller uoversiktlig situasjon kan den ansatte fort ende opp med å betale, selv om en betaling er utilbørlig. Dersom arbeidstaker imidlertid har fått klare direktiver på hvordan han eller hun skal forholde seg til problematikken anses det som mer klanderverdig dersom disse retningslinjer brytes. Opererer arbeidsplassen med nulltoleranse overfor betalinger av denne art, taler det sterkere for at betalingen anses som utilbørlig dersom den ansatte betaler. Som et eksempel på kan Statoil sine etiske retningslinjer trekkes frem igjen. Det fremgår blant annet:

*” Facilitation payments are payments aimed at expediting or securing the provision of products or services to which one has a rightful claim. Statoil is against the use of this type of payment even in cases when such payment may be legal. Statoil will work actively to prevent such payments. However, if the individual believes that their own or another’s life or health may be in danger, making a facilitation payment is permissible”.*

---

<sup>101</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.36

Statoil sine retningslinjer går langt i å beskrive hvordan den ansatte skal forholde seg til facilitation payments. Disse går dermed lenger enn straffeloven som kun begrenser seg til å omtale utilbørlige fordeler. Det er hensiktsmessig fordi det klargjør hvordan den ansatte skal forholde seg dersom han eller hun kommer opp i problemet. Det angir også en rettslig standard som er enklere å forholde seg til fordi retningslinjene angir et sentralt vurderings-tema. Avgjørende er hvorvidt den ansatte frykter for liv og helse.

#### 3.4.4 Påvirkningshandel strl.§ 276 c

Korrupsjon defineres i skl.§1-6 (3) som ”atferd som nevnt i straffeloven § 276a og 276c.”

Det er derfor ikke bare korrupsjon i snever forstand etter strl.§ 276a som kan utløse ansvar. Påvirkningshandel etter straffelovens § 276c anses også som en del av korrupsjonsbegrepet i skl.§1-6. Begrepet ”påvirkningshandel” er ikke like godt kjent i Norge som korrupsjon. Det antas allikevel at det forekommer, og at korrupsjon bekjempes mest effektivt ved et lovverk som legger en bred forståelse av korrupsjonsbegrepet til grunn.

Strl.§ 276c har sitt opphav i Europarådets strafferettslige konvensjon mot korrupsjon artikkel 12. De norske reglene om påvirkningshandel strekker seg lenger enn konvensjonens krav ved at de også kriminaliserer påvirkningshandel i privat sektor.

I det følgende vil jeg gå gjennom de handlinger som rammes av straffelovens gjerningsinnhold.

Etter strl.§ 276c straffes den som:

- a) for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utføring av stilling, verv eller oppdrag, eller*
- b) gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utføring av stilling, verv eller oppdrag*

Bokstav a tar sikte på en påvirkningsagent som ”krever, mottar eller aksepterer” et tilbud om en utilbørlig fordel av en bestikker for å påvirke en *annen* i sin utførelse av sin stilling, verv eller oppdrag. Det er med andre ord snakk om en trepart-konstellasjon.<sup>102</sup> Av forarbeidene<sup>103</sup> fremgår det at vilkårene ”krever, mottar og aksepterer” skal forstås på samme måte som etter strl.§ 276a. Det samme gjelder ”stilling, verv eller oppdrag”.<sup>104</sup>

Ved påvirkningshandel etter bokstav b ”gir eller tilbyr” bestikkeren påvirkningsagenten en fordel for at han eller hun skal påvirke en *tredjeperson* i sin utførelse av verv, stilling eller oppdrag. Også ved aktiv påvirkningshandel skal ”gir eller tilbyr” forstås på samme måte som etter strl.§ 276a (1) litra b.<sup>105</sup>

I forarbeidene beskrives gjerningsinnholdet på følgende måte:

*”Utilbørlig påvirkningshandel i konvensjonens forstand foreligger når en person som tilhører en beslutningstakers politiske parti, familie eller omgangskrets, eller som av andre årsaker er eller hevder å være i stand til å øve påvirkning på beslutningstakeren, utnytter sin stilling ved å kreve, motta eller akseptere et tilbud om en utilbørlig fordel[...]. Personen som krever, mottar eller aksepterer fordelene (påvirkningsagenten) gjør seg skyldig i passiv påvirkningshandel. En person som gir eller tilbyr påvirkningsagenten en utilbørlig fordel, gjør seg skyldig i aktiv påvirkningshandel.”*<sup>106</sup>

Påvirkningshandel har store likhetstrekk til korrupsjon i den forstand at den omfatter passiv påvirkningshandel etter bokstav a og aktiv påvirkningshandel etter bokstav b. Bestemmel-

---

<sup>102</sup> Andenæs (2008) s. 426

<sup>103</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.60

<sup>104</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.60

<sup>105</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.60

<sup>106</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.38.

sen skiller seg imidlertid fra alminnelig korrupsjon ved at påvirkningsagenten ikke skal påvirkes i anledning stilling, verv eller oppdrag.<sup>107</sup> Vedkommende skal påvirke en *annen* (tredjeperson) i anledning stilling, verv eller oppdrag. Det sentrale er med andre ord ikke påvirkningsagentens posisjon, men en tredjemanns posisjon. Som eksempel kan man tenke seg ektefellen til en statsråd som tar seg betalt for å påvirke sin hustru eller mann i en konsesjonssak.<sup>108</sup>

Grensedragningen mellom korrupsjon etter strl.§ 276a og påvirkningshandel etter strl.§ 276 c er ikke alltid like klar. Dersom påvirkningsagenten bruker sin egen stilling, sitt eget verv eller oppdrag for å påvirke en annen kommer strl.§ 276 a til anvendelse. Påvirkningshandel er kun forbeholdt de tilfeller hvor *tredjemann* skal påvirkes i sin stilling, sitt verv eller oppdrag. I forarbeidene illustreres grensedragningen med et eksempel. En saksbehandler i et forvaltningsorgan mottar en fordel for å påvirke sin overordnede når vedkommende skal fatte et vedtak.<sup>109</sup> I et slikt tilfelle er det den alminnelige korrupsjonsbestemmelsen som kommer til anvendelse. Begrunnelsen er at saksbehandleren bruker sin egen stilling til å påvirke en annen. Dersom overordnede i eksempelet over ikke hadde hatt noen tilknytning til saksbehandlerens etat ville strl.§276 c vært anvendelig.

Grensedragningen mellom strl.§276a og 276 c er sentral i forhold til skl.§1-6(1) 2.pkt fordi skadelidte må bevise at arbeidstaker oppfyller gjerningsinnholdet i straffebestemmelsen. Det kreves derfor en forståelse av forskjellen mellom gjerningsbeskrivelsene.

Ved avgjørelsen av om reglene om korrupsjon eller påvirkningshandling skal komme til anvendelse legger forarbeidene vekt på en rekke momenter.<sup>110</sup> Dersom påvirkningsagen-

---

<sup>107</sup> Andneæs (2008) s. 426

<sup>108</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003) s.41

<sup>109</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.60

<sup>110</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.60

tens opptreden er illojal mot arbeidsgiver så taler det for at alminnelig korrupsjon foreligger. Som eksempel nevnes en ansatt i en informasjonsfirma. Vedkommende mottar penger fra en kunde for å påvirke et politisk miljø. Den ansatte opptrer ikke illojalt ovenfor sin arbeidsgiver, og et eventuelt straffeansvar er aktuelt etter strl.§ 276c (1) litra a. Dersom eksempelet endres ved at den ansatte er tillitsvalgt i partiet endrer situasjonen seg. Da foreligger nemlig tillitsbrudd overfor partiet og ansvar etter strl.§ 276a er mer nærliggende.<sup>111</sup> Grad av åpenhet rundt påvirkningen er av betydning. Dersom påvirkningsagenten opplyser om at vedkommende opptrer på vegne av en oppdragsgiver skal det mer til for at påvirkningen anses som utilbørlig. Det stilles imidlertid ikke krav om at man opplyser hvem man handler på vegne av og/eller hvor stort vederlaget er.

Ved passiv påvirkningshandel er det ikke krav at den som aksepterer, krever eller mottar en fordel faktisk har et familieforhold eller tillitsforhold til den som skal påvirkes. Det er tilstrekkelig at vedkommende pretenderer å ha det. Det er heller ikke noe krav at vedkommende faktisk prøver å påvirke tredjemann.<sup>112</sup>

For at påvirkningen skal omfattes av ordlyden må den være ”utilbørlig”. I henhold til forarbeidene skal utilbørlighetskriteriet i utgangspunktet forstås på samme måte som etter strl.§ 276a. Det er med andre ord de klanderverdige forhold som rammes. Grensen mellom straffbar og lovlig påvirkning kan i praksis bli vanskelig å trekke. Til tross for den identiske ordlyden pekes det på at den konkrete vurderingen kan bli forskjellig.<sup>113</sup> Det er for eksempel sjeldent utarbeidet retningslinjer eller instruksjoner for påvirkningshandel. Den økonomiske verdi vil også ved påvirkningshandel være et sentralt utgangspunkt i utilbørlighetsvurderingen. Dersom påvirkningsagenten fortier om at han eller hun opptrer på oppdrag fra en

---

<sup>111</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.59

<sup>112</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.41

<sup>113</sup> Ot.prp.nr.78 (2002-2003)s.60

annen vil det lett anses som utilbørlig. Det til tross for at påvirkningsagenten argumenterer for et syn som vedkommende støtter.

I forhold til skl.§1-6 (1) 2.pkt bør arbeidsgiver inkludere regler om påvirkningshandel i sine interne retningslinjer. Dermed blir de ansatte klar over at det er en rettstridig handling.

### 3.4.5 Skyldspørsmål og beviskrav

I strafferettslige saker må straffbarhetsbetingelsene bevises over rimelig tvil for at tiltalte skal domfelles. Erstatning er en sivilrettslig sanksjon. I utgangspunktet legges derfor det alminnelige beviskrav for sivilrettslige saker til grunn. Det omtales ofte som overvektsprinsippet.<sup>114</sup> I praksis innebærer det at det må foreligge sannsynlighetsovervekt for at handlingen er foretatt. I enkelte sivile saker har imidlertid kravet til sannsynlighetsovervekt blitt skjerpet. Det er ofte erstatningssaker hvor faktum er belastende for skadevolder. Spørsmålet er hvorvidt det skal legges til grunn et skjerpet sannsynlighetskrav for korrupsjonsanklager etter skl§ 1-6.

I Rt. 2003 s.1671 uttaler førstvoterende:

*”Da partenes interesser i sivile saker er kontrære, skal retten i sivile saker som utgangspunkt legge til grunn det faktum som den finner mest sannsynlig. Fra dette utgangspunkt må det blant annet gjøres unntak for tilfeller hvor det er tale om å legge til grunn et faktum som er sterkt belastende for en part. På denne bakgrunn har det i tilfeller hvor tiltalte i en straffesak av noe alvorligere karakter er blitt frifunnet for straff, i rettspraksis blitt stilt som vilkår for å ilegge erstatning for samme handling at det foreligger klar sannsynlighetsovervekt for at handlingen er begått.”*

---

<sup>114</sup> Robberstad (2009) s.247

Lovteksten er taus om hvilket beviskrav som gjelder etter skl.§1-6. I forarbeidene drøftes problemstillingen. Det tas utgangspunkt i regelen om sannsynlighetsovervekt. Deretter uttales det:

*”Om det er aktuelt å stille strengere krav til beviset, vil måtte vurderes konkret på bakgrunn av rettspraksis, der det legges vekt på om det er tale om et sterkt belastende faktum for vedkommende. Etter omstendighetene kan det derfor være grunn til å skjerpe kravet til sannsynlighetsovervekt i korrupsjonssakene, men dette kan stille seg forskjellig alt etter hva tvilen gjelder. I spørsmålet om korrupsjon er utøvd, kan det således bli tale om et skjerpet krav”.*<sup>115</sup>

Etter forarbeidene åpnes det for et skjerpet beviskrav. Den konkrete vurdering overlates imidlertid til domstolene. Avgjørende er hvor belastende faktum er for tiltalte. Det bemerkes at uttalelsene retter seg mot skl.§1-6 (1) som helhet, og er ikke begrenset til arbeidsgivers ansvar for ansattes korrupsjonshandlinger. Derfor er det ikke klart hvordan bevisbyrden blir når arbeidsgiver er ansvarssubjektet.

Det kan stilles spørsmål om hvilket beviskrav som *bør* legges til grunn ved skl.§1-6 (1) 2.pkt.

Etter min mening må vurderingen bero på en interesseavveining. På den ene siden har man den belastningen korrupsjonsanklager medfører. På den andre siden må hensynet til reparasjon for skadelidte veie tungt. En god erstatningsregel har liten betydning hvis skadelidte ikke når frem med kravene sine på grunn av bevisbyrden.

---

<sup>115</sup> Ot.prp.nr.73 (2006-2007)s.45

I rettspraksis finnes eksempler på saker hvor beviskravet har blitt skjerpet. Det gjelder som regel i alvorlige integritetssaker som omfatter voldtekt eller drap. Spørsmålet om erstatning for korrupsjon er belastende nok til at det bør legges et skjerpet krav til grunn.

I en dom fra Oslo Tingrett ble en takstmann dømt for grov korrupsjon, men frikjent for bedrageri.<sup>116</sup> Spørsmålet om erstatning for korrupsjonshandlingene kom ikke på spissen fordi korrupsjonen var begått før skl.§1-6 hadde trådt i kraft. I forhold til spørsmålet om erstatning for bedrageri uttalte tingretten:

*“I rettspraksis er det stilt krav om « klar sannsynlighetsovervekt » for at domstolen kan legge til grunn at tiltalte har begått en handling som må anses graverende og som kan tenkes å få alvorlige konsekvenser for hans moralske omdømme. Etter rettens mening er tiltalen for medvirkning som takstmann til sju bedragerier som gjelder meget store beløp, av en slik art”.*

Dommen er et argument for at beskyldninger om økonomisk kriminalitet kan virke belastende nok for skadevolder til at beviskravet bør skjerpes.

I en dom fra Gulating lagmannsrett ble et skjerpet beviskrav også lagt til grunn ved avskjedigelsen av to ansatte.<sup>117</sup> Arbeidstakerne hadde begått underslag. Lagmannsretten mente at beskyldningene om underslag var infamerende slik at kravet til alminnelig sannsynlighetsovervekt måtte skjerpes.

Begge dommene sett i sammenheng taler for at det kan bli tale om et skjerpet beviskrav ved korrupsjonsanklager. Disse anses som belastende nok til at det alminnelige krav til sannsynlighetsovervekt bør skjerpes.

---

<sup>116</sup> TOSLO-2012-08

<sup>117</sup> LG-2006-128425



Ved erstatning etter skl.§1-6 (1) 2.pkt er det arbeidsgiver, og ikke arbeidstaker som er ansvarssubjektet. Derfor kan det tenkes at et alminnelig beviskrav bør legges til grunn fordi beskyldningene om korrupsjon ikke gjelder arbeidsgiver. Et søksmål vil ikke være like belastende som ved det personlige skyldansvar. Det er imidlertid slik at selv om kravet rettes mot arbeidsgiveren så krever skl.§1-6 (1) 2.pkt at arbeidstakeren har overtrådt gjerningsbeskrivelsen. Retten må derfor foreta en vurdering av om den ansatte har begått de straffbare forhold. Hensynet til arbeidstaker taler derfor for et skjerpet beviskrav.

Det er finnes også argumenter for at kravet til alminnelig sannsynlighetsovervekt bør legges til grunn. Et av hovedformålene bak konvensjonen er å sikre at skadelidte får effektive rettsmidler dersom de lider tap som følge av korrupsjon. Hensynet til effektivitet taler derfor for at det alminnelige krav om sannsynlighetsovervekt legges til grunn. Korrupsjon er en handling som det i utgangspunktet er vanskelig å avdekke og føre bevis for. Dersom det blir vanskelig å bevise at det foreligger korrupsjon kan det forhindre søksmål fordi det blir belastende og ressurskrevende for skadelidte. Dermed ivaretas ikke hensynet til reparasjon i tilstrekkelig grad. Det er meget uheldig dersom skadelidte blir uriktig nektet erstatning.

Etter min mening viser gjennomgangen av de ovennevnte hensyn at det ikke kan oppstilles en generell regel om beviskrav etter skl.§1-6 (1) 2.pkt. De ulike interesser må veies mot hverandre i den konkrete sak slik at beviskravet justeres etter alvorligheten av korrupsjonsanklagene. Vekten av reparasjonshensynet må også justeres til det konkrete saksforhold. Gjennomgangen viser dog at anklager om korrupsjon er belastende, og at det derfor i noen tilfeller bør oppstilles et skjerpet beviskrav.

Hvilket skyldkrav som legges til grunn ved skl.§1-6 (1) 2.pkt fremgår ikke direkte av lovteksten. I forarbeidene uttales det:

*”Arbeidsgiveransvaret etter annet punktum knytter seg til første punktum. Det er bare når arbeidstakeren for sin del fyller ansvarsvilkårene etter første punktum, at arbeidsgiveren*

*kan bli ansvarlig etter andre punktum. Arbeidstakeren må ha utvist forsett eller uaktsomhet for at arbeidsgiverens ansvar skal bli aktuelt”.*<sup>118</sup>

Det sentrale vurderingstema er derfor ikke arbeidsgivers skyld, men den ansattes. Det må bevises at denne har handlet med forsett eller uaktsomhet. Det innebærer i utgangspunktet er objektivt ansvar for arbeidsgiver. Ansvaret er modifisert ved at arbeidsgiver kan gå fri dersom det bevises at tilstrekkelige tiltak for å forhindre korrupsjon er iverksatt.

---

<sup>118</sup> Ot.prp.nr.73 (2006-2007)s.60

## 4 Vilkår for ansvarsfrihet

Hovedregelen etter skl.§1-6 (1) 2.pkt, er at arbeidsgiver blir ansvarlig for ansattes korrupsjonshandlinger. Det gjøres imidlertid unntak dersom to kumulative vilkår er oppfylt. For det første må arbeidsgiver godtgjøre at det er ”truffet alle rimelige forhåndsregler for å unngå korrupsjon” på arbeidsplassen. For det annet må ansvarsfrihet anses som ”rimelig etter en samlet vurdering av omstendighetene i saken”, jf skl.§1-6 (1) 2.pkt.

### 4.1 Selvregulering som vilkår for ansvarsfrihet.

Det første vilkår for ansvarsfrihet er at arbeidsgiver har iverksatt tiltak for å forhindre korrupsjon. Problemstillingen er hvilke krav som kan utledes av bestemmelsen.

En naturlig språklig forståelse av ”alle” rimelige forhåndsregler tilsier at det er et strengt krav som legges til grunn. Ordlyden er lite spesifikk, og gir ikke eksempler på hvilke tiltak som kan være relevante. Hva som tilfredsstiller kravet om rimelige forhåndsregler må derfor variere fra bedrift til bedrift og etat til etat.<sup>119</sup> Det som er hensiktsmessige tiltak for en stor bedrift som Statoil eller Telenor er ikke nødvendigvis like hensiktsmessig for en mindre bedrift. Den fleksible ordlyden gir bedrifter og offentlige etater frihet til å organisere tiltakene slik de ønsker. Arbeidsgiver kjenner best sin arbeidsplass, og kan derfor iverksette de mest effektive tiltak for den konkrete arbeidsplass. Det ville vært lite praktisk med en regel som skal pålegge alle arbeidsplasser det samme antikorruptjonsarbeid. På den andre siden medfører den fleksible ordlyden lite forutsigbarhet. Arbeidsgiver har ingen sikkerhet for at det antikorruptjonsarbeid som iverksettes vil medføre frihet for ansvar.

---

<sup>119</sup> Taraldset (2011) s.23

Det sentrale ved vilkåret for ansvarsfrihet er at tiltakene etter sin art må kunne bidra til å ”unngå korrupsjon”. Vilkaaret henger tett sammen med et av formålene bak bestemmelsen som er prevensjon.

En naturlig språklig forståelse av ”unngå korrupsjon” tilsier at arbeidsgiver ikke automatisk går fri fordi de har iverksatt tiltak. Denne må godtgjøre at tiltakene er egnet til å forhindre korrupsjon på arbeidsplassen. For at lovens krav skal være oppfylt skal må virkemidlene være egnet til å identifisere og eliminere risikoen for korrupsjon.<sup>120</sup>

I forarbeidene uttales det i forbindelse med vilkåret at:

*”Et hovedformål med lovforslaget er at det skal virke preventivt, slik at korrupsjon kan unngås. Som et utgangspunkt er det naturlig å kreve at arbeidsgivere både i privat og offentlig sektor har betydelig oppmerksomhet på antikorrupsjonsarbeid i sin virksomhet. Etter departementets syn vil det i den nærmere vurderingen av spørsmålet være naturlig å ta i betraktning virksomhetens art og arbeidsgivernes forutsetninger for å drive et aktivt antikorrupsjonsarbeid. I bestemmelsen ligger det en mulighet for å nyansere strengheten i ansvaret ut fra rolleforventningen til den aktuelle arbeidsgiveren, eksempelvis dersom det skulle være grunnlag for en særskilt streng bedømmelse i tilfeller hvor arbeidsgiverens rolle krever stor grad av tillit”.*<sup>121</sup>

Ut fra uttalelsene synes det som om lovgiver har strenge forventninger til at alle arbeidsgivere skal ha fokus på antikorrupsjonsarbeid. Det gjelder både i det private og i det offentlige. Det legges dessuten opp til en proporsjonalitetsvurdering. Det må med andre ord være proporsjonalitet mellom det tiltaket som iverksettes og virksomhetens art og arbeidsgivers

---

<sup>120</sup> Taraldset (2011) s.17

<sup>121</sup> Ot.prp.nr.73 (2006-2007) s.60

forutsetning.<sup>122</sup> Det innebærer at det vil kreves et mer omfattende antikorrupsjon arbeid på arbeidsplasser hvor risikoen for korrupsjon er høyere, og arbeidsplassen har midler og kapasitet til å drive et omfattende arbeid for å forhindre slik korrupsjon.

Reelle hensyn taler også for en proporsjonalitetsvurdering. Til tross for at korrupsjon skal bekjempes kan man ikke kreve at arbeidsgiver iverksetter midler uten grenser. Arbeidsgiver må også kunne drive en effektiv arbeidsplass hvor økonomiske interesser står sentralt. Disse interesser må veies mot hensynet til å bekjempe korrupsjon gjennom antikorrupsjonsarbeid. Det er en selvfølge at arbeidsgiver skal iverksette tiltak for å forhindre korrupsjon. Det må imidlertid ikke handle om å iverksette flest og mest omfattende tiltak. Disse må veies mot arbeidsplassen og dennes behov for effektivitet. I en artikkel publisert i Tidsskrift for norsk Strafferett eksemplifiseres dette ved å sette to vidt forskjellige arbeidsplasser opp mot hverandre. Det stilles følgelig strengere krav til en oljevirksomhet som mottar statlig støtte og som opererer i utviklingsland hvor det også leies inn utenlandsk arbeidskraft, enn den lokale kolonihandelen.<sup>123</sup>

#### 4.1.1 Hvilke tiltak tilfredsstiller lovens krav

Lovteksten angir ikke hvilke tiltak arbeidsgiver kan iverksette for at vedkommende skal gå fri for ansvar. I forarbeidene uttales det at arbeidsgiver må ha fokus på antikorrupsjonsarbeid, men disse gir heller ikke eksempler på hvilke føringer som tilfredsstiller lovens krav. Er interne retningslinjer, due dilligence og opplæring tilstrekkelig eller bør bedriftene iverksette et konkret antikorrupsjonsprogram? Bestemmelsen har ikke vært oppe i praksis, slik at domstolene ennå ikke har trukket opp retningslinjer for hvilke tiltak som forventes i forhold til de forskjellige arbeidsplasser. Rettskildebildet er derfor meget spinkelt og gir lite

---

<sup>122</sup> Taraldset (2011) s.17

<sup>123</sup> Taraldset (2011) s.24

veiledning. Bestemmelsens formål (prevensjon) må derfor ha betydelig vekt ved vurderingen av hvorvidt tiltaket eller tiltakene tilfredsstiller lovens krav. Det sentrale vurderings-tema for domstolene bør være hvorvidt tiltaket, eller tiltakene, er egnet til å redusere risikoen for korrupsjon på den konkrete arbeidsplass. Er det tilfellet bør det være et moment i favør av arbeidsgiver.

I det følgende gis det eksempler på type tiltak som arbeidsgiver kan iverksette. Disse er ikke angitt i verken lov, forarbeider eller rettspraksis og er derfor ikke bindende, men kan tjene som gode eksempler.

#### Internkontroll og risikoanalyse

Skadeserstatningsloven §1-6 eller bestemmelsens forarbeider oppstiller ingen krav om internkontroll og risikoanalyse for å tilfredsstille lovens krav. Flere grunner kan imidlertid anføres for å anvende reglene om HMS<sup>124</sup> arbeid som et forbilde. HMS arbeidet setter nemlig systemer for kontroll, noe som er viktig for å forhindre korrupsjon.

Arbeidsmiljøloven<sup>125</sup> §3-1(1) pålegger arbeidsgiver å utøve ”systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten”. HMS arbeid omtales også som internkontroll og skal sikre arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet.

Reglene om HMS arbeid har sentrale likhetstrekk med skl.§1-6 (1) 2.pkt. Internkontroll er tuftet på tanken om at virksomheten *selv* skal organisere seg slik at kravene arbeidsmiljø blir oppfylt. Tradisjonelt sett har det offentlige kontrollert arbeidsplassen, men internkontroll er et viktig supplement for å fremme arbeidsmiljøet. En sentral begrunnelse for regelutformingen er at arbeidsplassen selv har den beste ekspertisen for å styre sin virksomhet på best mulig måte. Dermed kan norske myndigheter benytte seg av ekspertisen som ar-

---

<sup>124</sup> Helse, miljø og sikkerhet.

<sup>125</sup> Lov av 17. juni 2005 nr.62

beidsplassen besitter, og håndheve reglene på en effektiv måte.<sup>126</sup> Etter min mening ligger samme betraktning til grunn for reglene om arbeidsgivers ansvar for korrupsjon. Lovgiver fastsetter målsetningers mens arbeidsgiver skal selv velge de tiltak mot korrupsjon som anses som mest hensiktsmessige og effektive. Arbeidsgiver er normalt best egnet til å velge effektive tiltak for egen virksomhet. Felles for bestemmelsene er også at plikten til å iverksette tiltak påhviler arbeidsgiver, men ansvaret kan delegeres bort til andre.

Etter aml.§ 3-1(1) bokstav c skal arbeidsgiver i regi av HMS arbeidet ”vurdere risikoforholdene i virksomheten, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen”. Det følger også av internkontrollforskriften <sup>127</sup>§5 nr. 6 at virksomheten skal ”vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende tiltak og planer for å redusere risikoforholdene”.

Korrupsjon er en nærliggende og reell fare for enhver arbeidsplass. Risikoen vil variere fra arbeidsplass til arbeidsplass, men ingen virksomheter er unntatt fra risikoen for korrupsjon. Siden reglene om HMS har etablert mekanismer for å fange opp risiko ved arbeidsplassen kan det anføres at disse også kan brukes som modell for å fange opp andre risikoer som korrupsjon. Etter min mening er vanskelig å iverksette effektive tiltak mot korrupsjon, hvis man ikke kartlegger hvilke deler av virksomheten som er utsatt, og hvilken type korrupsjon som kan ramme bedriften. Det taler for å anvende risikostyring som et relevant tiltak etter skl.§1-6(1)2.pkt.

Et ytterligere argument er at en risikovurdering i stor grad vil bidra til å oppfylle det proporsjonalitetskravet som lovgiver har lagt opp til. Dersom virksomheten først kartlegger den konkrete risikoen arbeidsplassen er utsatt for kan de tilpasse tiltakene til den konkrete korrupsjonsrisiko. Dermed oppnår man proporsjonalitet mellom mål og midler. Poenget kan illustreres med et eksempel. En bedrift foretar en risikovurdering, og ser at innkjøpsav-

---

<sup>126</sup> Jakhelln (2006) s.634

<sup>127</sup> Forskrift av. 12.06.1996 nr.1127

delingen er mer utsatt for korrupsjon enn andre deler av virksomheten. Av de ansatte er også innkjøpssjefen mest utsatt for korrupsjon. Bedriften kan derfor spisse korrupsjonsarbeidet, og sette inn flere og mer omfattende tiltak i de utsatte deler av bedriften. På den måten oppnås effektivitet for arbeidsgiver i forhold til de midler som anvendes, og det fremmer hovedhensynet bak skl.§1-6(1)2.pkt som er prevensjon. Det taler sterkt for at risikovurderinger anses som et sentralt antikorrupsjonstiltak.

Det synes også som om norske myndigheter anser risikostyring som et viktig tiltak for å bekjempe korrupsjon.<sup>128</sup> Regjeringen uttaler i en Stortingsmelding at det forventes at det norske næringsliv tar trusselen om korrupsjon alvorlig, da disse har et betydelig samfunnsansvar.

”Systematisk arbeid med samfunnsansvar utgjør en viktig del av framtidsrettede bedrifters *risikostyring* og *forretningsstrategi*”...[mine uthevinger]<sup>129</sup>

Under punkt 3.2.4 om bedrifters ansvar for å bekjempe korrupsjon vises det til Utenriksdepartementets retningslinjer for antikorrupsjonsarbeid. Der fremgår det at bedrifter oppfordres til å undersøke korrupsjonsrisikoen i forhold til aktuelle markeder og virksomheten bør ha regelmessige internkontroller.

Sist bør forskrift om risikostyring og internkontroll nevnes.<sup>130</sup> Denne gjelder for alle børs og finansselskaper, jf §1, og er således relevant for en rekke arbeidsplasser. Etter forskriftens §6 (1) skal foretaket ”løpende vurdere hvilke risikoer som er knyttet til virksomheten”. Etter min mening vil en relevant risiko vil være faren for korrupsjon. Bedrifter bør anvende risikostyring som et ledd i bekjempelsen av korrupsjon. Norsk anbefaling for eierstyring og

---

<sup>128</sup> St.meld.nr.10 (2008-2009) avsnitt 3.2

<sup>129</sup> St.meld.nr.10 (2008-2009)

<sup>130</sup> Forskrift av 22.09.2008 nr.1080



selskapsledelse (NUES) gjelder for norske børsnoterte selskaper, og er retningslinjer som skal hjelpe selskaper til å overholde norske rettsregler.<sup>131</sup> Etter NUES punkt 10. anbefales styret i alle børsnoterte selskaper å sørge for at “selskapet har god intern kontroll og hensiktsmessige systemer for risikostyring i forhold til omfanget og arten av selskapets virksomhet”.

Gjennomgangen viser at internkontroll og risikostyring kan anses som relevante tiltak for å avdekke og eliminere farer som en virksomhet kan være utsatt for. Korrupsjon er en fare som må kartlegges for å kunne bekjempes. Det *bør* derfor anses som et relevant tiltak for å forhindre korrupsjon etter skl.§1-6. For virksomheter som reguleres av forskrift om risikostyring og internkontroll vil manglende internkontroll være et sterkt argument for at tilstrekkelige antikorrupsjonstiltak ikke er iverksatt.

Generelt sett bør risikostyring være et viktig moment i vurderingen av hvorvidt arbeidsgiver har iverksatt alle tiltak for å forhindre korrupsjon. Rettskildene gir etter min mening allikevel ikke tilstrekkelige holdepunkter for å pålegge risikostyring som en plikt blant arbeidsgivere.

#### Reglene om varsling

Etter arbeidsmiljøloven § 3-6 ”skal” arbeidsgiver ”utarbeide rutiner for intern varsling eller sette i verk andre tiltak som legger forholdene til rette for internvarsling om kritikkverdige forhold i virksomheten”. Bestemmelsen har imidlertid en reservasjon. Slike tiltak er kun pålagt ”dersom forholdene i virksomheten tilsier det”.

En naturlig språklig forståelse av ”skal” tilsier at arbeidsgiver har en plikt til å iverksette tiltak for varsling. Disse begrenses imidlertid til intern varsling slik at arbeidsgiver ikke har noen plikt til å sørge for offentlig varsling. Grunntanken bak bestemmelsen er å sikre ar-

---

<sup>131</sup> <http://www.nues.no/filestore/Dokumenter/Norskberiktiget.pdf>

beidstakers ytringsfrihet, samt bidra til avdekking av kritikkverdige forhold. I forarbeidene uttales det:

*” Tiltak som legger forholdene til rette for varsling vil gi de ansatte et signal om at virksomheten tar ytringsfrihetsspørsmål på alvor. Dette vil kunne bidra til et bedre ytringsklima der det er åpent for frie og kritiske ytringer. Dette vil igjen være et virkemiddel for arbeidsgiver til å avdekke og ordne opp i misligheter. Varsling vil også generelt styrkes som et virkemiddel for å avdekke og motvirke straffbare og andre kritikkverdige forhold”.<sup>132</sup>*

Lovforslaget ble behandlet i Odelstinget 16 november 2006. I den forbindelse uttalte Stortingetsrepresentant Bjarne Håkon Hanssen seg om viktigheten av den nye aml.§3-6.

*” Så vil jeg understreke et poeng som gjerne kommer i bakgrunnen i debatten om varslingens juridiske grenser. I hvilken grad arbeidstakerne faktisk er villige til å si fra om korrupsjon eller andre kritikkverdige forhold, handler antakeligvis ikke først og fremst om den juridiske adgangen til å varsle, men vel så mye om ‘ytringskulturen’ i bedriften og i arbeidslivet. Vi har derfor foreslått en regel om at virksomhetene skal ha en plikt til å legge forholdene til rette for varsling. Etter mitt syn er dette kanskje den viktigste bestemmelsen i proposisjonen. Denne regelen innebærer at arbeidsgiver må ta noen aktive grep for å sikre at intern kritikk og opplysninger om kritikkverdige forhold håndteres på en skikkelig måte i virksomheten. Dette vil kunne avverge konfliktfylte varslersaker, som er en stor belastning for virksomheten, for arbeidsmiljøet og ikke minst for varsleren selv. Og enda viktigere: det vil gi arbeidstakerne signal om at det er ønskelig og normalt å si fra, slik at kritikkverdig praksis blir avdekket og ikke får utvikle seg”.<sup>133</sup>*

---

<sup>132</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) kapittel 8.5.2

<sup>133</sup> Ot.prp.nr.84 (2005-2006) jf.møterefateratet.

Uttalelsene viser at varsling anses som et viktig virkemiddel for å avdekke korrupsjon på arbeidsplassen. Det følger blant annet av at varsling ”generelt styrkes som et virkemiddel for å avdekke og motvirke straffbare handlinger”. Dersom varsling ikke var ansett som et hensiktsmessig verktøy, ville ikke det vært fokus på å effektivisere varslingsreglene eller pålegge arbeidsgiver plikt til å legge til rette for varsling. I henhold til Transparency International Norge, er revisorer og ansatte i bedrifter de viktigste kildene til rapporter som politiet mottar om bestikkelser eller annen økonomisk kriminalitet.<sup>134</sup> Ingen kjenner arbeidsplassen bedre enn de ansatte og disse utgjør derfor et viktig kilde. Intern varsling vil derfor være et sentralt middel for å avdekke korrupsjon. Som tidligere statsråd Hanssen påpeker er det imidlertid ikke tilstrekkelig å iverksette kanaler for varsling. Det må skapes en kultur på arbeidsplassen som åpner for varsling, og oppmuntrer de ansatte til å si ifra om straffbare handlinger. Den ansatte må være trygg på at virksomheten ønsker å få kjennskap til korrupsjon. Det er også viktig at de ansatte kan være anonyme ved varsling og at informasjonen behandles konfidensielt.

Det kan stilles spørsmål om varsling etter aml.§3-6 anses som relevant tiltak etter skl.§1-6.

Etter skl.§1-6(1) 2 punktum må arbeidsgiver iverksette tiltak for å ”unngå korrupsjon”. Varsling etter aml.§3-6 vil imidlertid ofte komme på spissen etter at korrupsjonen er begått, eller mens den pågår.

Det må det ha formodning mot seg at varsling ikke anses som relevant i forhold til antikorrupsjon. En effektiv håndhevelse av reglene taler for at varsling bør anses som et relevant tiltak. Selv om varsling ofte vil forekomme etter at korrupsjonen er begått, er ikke det alltid tilfellet. Dersom noen på arbeidsplassen får kjennskap til fremtidig planlagt korrupsjon kan denne forhindres. Ved pågående korrupsjon kan handlingene stanses.

---

<sup>134</sup> Transparency sin håndbok om antikorrupsjon s.40

Til tross for at det varsles om korrupsjon etter at handlingen er begått, kan erfaring og kunnskap om hendelsen bidra til å forhindre fremtidige korrupsjonshandlinger. Det øvrige antikorrupsjonsarbeidet kan basert på erfaringer om hvor bedriften er mest utsatt, og kjennskap til hull i det interne regelverket tilpasses bedriften bedre. Dermed blir tiltakene mer spisset og er bedre egnet til å forhindre fremtidig korrupsjon.

I en artikkel skrevet av Birte Taraldset uttales det at siden arbeidsgiver er pålagt varsling etter loven, vil manglende etterlevelse være et viktig argument i retning av å holde arbeidsgiver ansvarlig. Det forsterkes ytterligere i de tilfeller hvor arbeidstaker har forsøkt å varsle om korrupsjon, men denne har blitt ignorert eller avvist på grunnlag av manglende varslingssystem. På den andre siden vil gode varslingsrutiner alene ikke være tilstrekkelig til å tilfredsstille lovens krav.<sup>135</sup>

Aml.§ 3-6 pålegger en plikt til intern varsling. Det er imidlertid ikke noe i veien for at arbeidsgiver også åpner for varsling utenfra arbeidsplassen. Dersom varsling skal bli tilstrekkelig effektivt bør det åpnes for offentlig varsel for å tilfredsstille skl.§1-6 sine krav. Dermed får bedriften ytterligere kilder som kan bidra til å bedre fremtidig antikorrupsjonsarbeid.

Ovenfor er det gitt en beskrivelse av forskjellige tiltak som kan være relevante etter skl.§1-6 (1) 2 pkt. Det er fordi disse er egnet til å redusere risikoen for korrupsjon. Det kan imidlertid ikke utledes noen rettslig plikt til å implementere noen av tiltakene. Verken lov, forarbeider eller rettspraksis gir konkrete indikasjoner på hvilke tiltak som vil tilfredsstille lovens krav. Vurderingen må tilpasses den enkelte arbeidsplass.

---

<sup>135</sup> Taraldset (2011) s. 27

#### 4.1.2 Kvalitative krav til anti-korrupsjonsarbeid

Det kan stilles spørsmål om det kan utledes noen kvalitative krav til arbeidsgivers antikorrupsjonsarbeid.

Verken loven, forarbeider eller praksis gir særlig veiledning på dette punkt. Det sentrale er at tiltakene er av en slik kvalitet at de er egnet til å ”unngå korrupsjon”.

I forarbeidene uttales det at ansvaret kan bli strengere ut fra rolleforventningen til den konkrete arbeidsgiver.<sup>136</sup> I de tilfeller hvor arbeidsgiverens rolle krever stor grad av tillit vil kravene kunne skjerpes. Det innebærer at det, for eksempel for offentlige etater som driver myndighetsutøvelse, vil kunne stilles strengere krav til korrupsjonsarbeidets kvalitet. Strengere kvalitetskrav er ikke bare begrenset til offentlige myndigheter. Bank og finansinstitusjoner krever stor grad av tillit, slik at kravene skjerpes. Det samme kan gjelde for private. Et eksempel er private verksted som gjennomfører lovpålagt EU kontroll.<sup>137</sup>

I en artikkel utgitt i Tidsskrift for Strafferett hevdes det at arbeidsplassens risikonivå vil ha betydning for de kvalitative krav som stilles.<sup>138</sup> En slik argumentasjon har gode grunner for seg. Det bør stilles strengere kvalitative krav til antikorrupsjonsarbeid i en bedrift som er utsatt for stor korrupsjonsrisiko, enn en bedrift hvor risikonivået er lavt. Videre må det kreves at arbeidet mot korrupsjon evalueres kontinuerlig og tilpasses det aktuelle risikonivå. Et meget sentralt element er at tiltakene reelt sett bidrar til å forhindre korrupsjon. Det er ikke tilstrekkelig å iverksette tiltak som formelt skal tilfredsstillе lovens krav, men som i realiteten ikke har noen effekt.

---

<sup>136</sup> Ot.prp.nr.73 (2006-2007)s.60

<sup>137</sup> Taraldset (2011) s.24

<sup>138</sup> Taraldset (2011) s.23-24

#### 4.1.3 Bevisbyrde

Etter norsk erstatningsrett har i utgangspunktet skadelidte bevisbyrden for at vilkårene for erstatning foreligger. Skl.§1-6(1) 2.pkt oppstiller en modifisert bevisbyrde. Skadelidte må godtgjøre at grunnvilkårene for ansvar er oppfylt. Deretter er det arbeidsgiver som må bevise at tilstrekkelige tiltak er iverksatt mott korrupsjon. Det følger direkte av ordlyden som fastslår at ”arbeidsgiver” blir ansvarlig for korrupsjon, med mindre ”denne påviser” at det er iverksett tilstrekkelige tiltak for å forhindre korrupsjon.

Det er mer praktisk at arbeidsgiver legger frem bevis for organisatoriske tiltak i sin egen virksomhet. Denne har bedre forutsetning for å kjenne rutiner og hvilke anti korrupsjonstiltak som er iverksatt. Regelen ville fått en meget begrenset rekkevidde dersom skadelidte skulle vise til arbeidsplassens antikorrupsjonsarbeid. Skadelidte kan være en helt utenforstående tredjeperson som ikke har kunnskap eller tilgang til skadevolders arbeidsplass.

Det at arbeidsgiver skal føre bevis fordrer allikevel noen problemer. Det kan stilles spørsmål om hvordan arbeidsgiver skal gå frem for å føre bevis for at de aktuelle tiltakene er hensiktsmessige og tilstrekkelige. Det kan for eksempel leies inn eksterne granskere, men hvordan deres konklusjon skal vektlegges av retten synes usikkert. De kan neppe sidestilles med sakkyndige, men eksterne rapporter bør være et viktig moment i den helhetsvurderingen retten skal foreta. Det kan allikevel stilles spørsmål om hvor uavhengige granskerne faktisk er.

#### **4.2 Ansvar til tross for at arbeidsgiver har ”truffet alle rimelige forhåndsregler”.**

I henhold til skl.§1-6(1) 2.pkt, er det ikke tilstrekkelig for ansvarsfrihet at arbeidsgiver har iverksatt alle rimelige forhåndsregler for å unngå korrupsjon. Det kreves også at ”ansvar heller ikke vil være rimelig etter en samlet vurdering av omstendighetene i saken”.

Det legges dermed opp til en konkret rimelighetsvurdering. Loven er taus om hvilke momenter som skal inngå i en vurdering. Forarbeidene gir heller ikke særlig veiledning. I forbindelse med bestemmelsen uttales det imidlertid at:

*”Selv om arbeidsgiveren påviser at han har truffet alle rimelige forholdsregler for å unngå korrupsjon, vil vedkommende bare være fri ansvar dersom han påviser at ansvar ikke vil være rimelig etter en samlet vurdering av omstendighetene i saken. Det blir opp til domstolene å foreta en endelig helhetsvurdering av omstendighetene i saken. Det kan i denne sammenheng være aktuelt for arbeidsgiveren å peke på forhold som vil kunne frita for ansvar etter det alminnelige arbeidsgiveransvaret etter skadeserstatningsloven §2-1, jf. under punkt 5.5.3, hvor det fremgår at det etter §2-1 er relevant om korrupsjonen har en nær nok sammenheng med den ansattes arbeidsoppgaver og er påregnelig for arbeidsgiveren”.*<sup>139</sup>

Dermed blir vilkårene om nærhet mellom korrupsjonshandlingen og den ansattes arbeidsoppgaver, samt påregnelighet for arbeidsgiver relevante momenter i forhold til skl.§1-6 (1) 2 pkt. Det kan stilles spørsmål om en slik etterfølgende vurdering er heldig for utformingen av arbeidsgivers ansvar for korrupsjon.

På den ene siden kan et slikt forbehold fange opp de konkrete tilfellene hvor arbeidsgiver klarer å omgå bestemmelsen eller iverksetter tiltak som i realiteten ikke har noe innhold.

På den andre siden skaper bestemmelsen lite forutberegnelighet for arbeidsgiver. Til tross for at det er iverksatt tilstrekkelige tiltak mot korrupsjon kan denne bli ansvarlig. Mangel på forutberegnelighet for arbeidsgiver kan svekke den preventive effekt. Dersom arbeidsgiver ikke føler seg sikker på at antikorrupsjonsarbeid har betydning for erstatningsansvar, er det ikke sikkert motivasjonen blir like fremtredende. Det taler for at unntaket kun anvendes

---

<sup>139</sup> Ot.prp.nr.73(2006-2007) s.61

som en sikkerhetsventil i de tilfeller hvor manglende ansvar vil anses som meget urimelig, og skadelidtes interesser bør slå igjennom.

Som nevnt i forarbeidene vil man i vurderingen kunne legge vekt på hvorvidt korrupsjonen har en nær nok sammenheng med den ansattes arbeidsoppgaver og er påregnelig for arbeidsgiveren. En slik etterfølgende vurdering kan være uheldig i forhold til den mekanisme lovgiver har valgt. Selvregulering som vilkår ansvarsfrihet bygger på en forutgående vurdering av risikoen for korrupsjon på en arbeidsplass. Når arbeidsgiver har identifisert denne og iverksatt tiltak som kan eliminere risikoen for korrupsjon, synes det uheldig at en etterfølgende vurdering skal medføre ansvar. Den er nemlig ikke den etterfølgende vurdering som bør være sentral. Hensynet til prevensjon tilsier også at fokus legges på den forutgående risikovurdering.<sup>140</sup>

Sist bør det ved rimelighetsvurderingen tas hensyn til arbeidsgiveransvaret for korrupsjon ikke er underlagt noen myndighet som fører kontroll eller gir veiledning. Arbeidsgiver er i stor grad overlatt til seg selv. Denne kan ikke henvende seg til noen myndighet for veiledning eller råd. Det finnes riktignok flere rådgivere og konsulenter som kan hjelpe virksomheter med å iverksette antikorrupsjonstiltak og granske mistanker om pågående korrupsjon. Det kan imidlertid stilles spørsmål om den lokale landhandleren skal måtte leie inn slik ekspertise for å unngå ansvar. Er det iverksatt tilstrekkelige tiltak for å forhindre korrupsjon bør rettsanvenderen derfor utvise forsiktighet med å pålegge ansvar.

Det kan stilles spørsmål om denne etterfølgende vurderingen gjør at det i realiteten ikke er noen særlig forskjell på vurderingen av arbeidsgivers ansvar for korrupsjon etter skl.§ 2-1 og skl.§1-6. I begge tilfeller skal nemlig nærheten mellom arbeidstakers og arbeidsoppgavene utføres, og retten må vurdere hvor påregnelig korrupsjonen er.

---

<sup>140</sup> Taraldset (2011) s.28



Det er riktignok slik at vurderingstemaene blir lignende etter skl.§1-6(1)2. pkt, og det alminnelige arbeidsgiveransvaret. Det er derfor usikkert hvor mye lenger ansvaret vil strekke seg etter den nye bestemmelsen. Det er fortsatt opp til domstolene å avgjøre.

Etter min mening har allikevel skl.§1-6(1)2.pkt betydning utover det alminnelige arbeidsgiveransvaret.

Skl.§1-6 utgjør et selvstendig grunnlag for arbeidsgivers ansvar for korrupsjon, slik at vilkårene om påregnelighet og nærhet kun kommer på spissen dersom retten må vurdere bruken av sikkerhetsventilen. Det sentrale vurderingstema er hvorvidt det er iverksatt tilstrekkelige tiltak mot korrupsjon i den konkrete virksomhet. Ved anvendelsen av skl.§2-1 er problemstillingen om sammenhengen mellom arbeidsoppgavene og korrupsjonen er tilstrekkelig nær. Det viktigste med den nye bestemmelsen er at skl.§1-6(1)2.pkt, etablerer et klarere ansvarsgrunnlag enn tidligere. Norge tilsluttet seg Europarådets sivilrettslige konvensjon mot korrupsjon fordi man ønsker rettsmidler som kan redusere omfanget av korrupsjon i Europa. Ved at man har utarbeidet en bestemmelse som tydelig pålegger norske arbeidsplasser antikorrupsjonsarbeid, vil man kunne oppnå målet på en langt mer effektiv måte enn før. På den måten oppnår man den ønskede preventive effekt som rettsregelen skal etablere. Det må også bemerkes at den modifiserte bevisbyrden gjør at skadelidende får et mer effektivt rettsmiddel mot skade som påføres på grunnlag av korrupsjon. Dermed ivaretas reparasjonshensynet bedre med den nye bestemmelsen.

Etter min mening utgjør skl §1-6(1) 2.pkt et viktig supplement til straffelovens bestemmelser om korrupsjon. Samfunnet trenger andre mekanismer for å få bukt med problemet. Trusselen om straff vil ikke nødvendigvis være tilstrekkelig effektiv fordi det er vanskelig å oppdage korrupsjon, og føre bevis. Dessuten anses det ikke hensiktsmessig at staten kun skal kontrollere og sanksjonere. Et effektivt virkemiddel forutsetter også insentiv blant befolkningen til å motvirke korrupsjon. Kombinasjonen av straff og sivilrettslige virkemidler anses derfor som et bedre grunnlag for å redusere omfanget av korrupsjon i Norge.

## Litteraturliste

### LITTERATUR:

- Andenæs, Johs. *Alminnelig strafferett*. 5.utgave ved Magnus Matningsdal og Georg Fredrik Rieber-Mohn. Oslo, 2004.
- Andenæs, Johs. *Spesiell strafferett og formuesforbrytelsene*. Ved Kjell V. Andorsen. Oslo, 2008.
- Andenæs, Johs. *Norsk straffeprosess*. 4.utgave ved Tor-Geir Myhrer. Oslo, 2009
- Askeland, Bjarte. *Erstatningsrettslig identifikasjon*. Oslo, 2002.
- Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*. 4.utgave. Oslo, 2006.
- Løderup, Peter. *Lærebok i erstatningsrett*. 5.utgave. Oslo, 2005.
- Matningsdal, Magnus. *Norsk spesiell strafferett*. Bergen, 2010.
- Nygaard, Nils. *Skade og ansvar*. 5.utgave. Oslo, 2000.
- Stordrange, Bjørn. *Forbrytelser mot vårt økonomiske system*. 2. utgave. Bergen, 2007 .
- Robberstad, Anne. *Sivilprosess*. Oslo, 2009.
- Gedde-Dahl, Siri og Hafstad, Anne og Magnussen, Alf. *Korrupsjon i Norge*. Oslo, 2008.

### TIDSSKRIFTARTIKLER:

- Engstrøm, Bjørn. *Arbeidsgiveransvaret, særlig om arbeidstakerens forsett-  
lige skadeforvoldelse*. Tidsskrift for Erstatningsrett 2009  
nr.1/2 s.4-21. Lest i Gyldendal Rettsdata.
- Husebø, Margrethe. *Arbeidsgiverbegrepet – i et erstatningsrettslig perspektiv*.  
Tidsskrift for Erstatningsrett 2004 nr.4 s.261-271. Lest i  
Gyldendal Rettsdata.
- Taraldset, Birthe. *Selvregulering som sivil – og strafferettslig regulerings-  
mekanisme for forebygging og avdekking av korrupsjon*.

Tidsskrift for Strafferett 2011 nr.1 s.6-44. Lest i  
Gyldendal Rettsdata.

#### **AVISARTIKLER:**

Andvig, Jens C.

*Bestikkelser over landegrensene.*

Kronikk i Dagbladet 10. januar 1997.

Dugstad, Line.

*Bestikker for informasjon.*

Dagens Næringsliv morgen 3.mars 2013.

#### **LOVREGISTER:**

1842

Lov angaaende forbrydelser (kriminalloven)  
av 20. august 1842

1902

Den alminnelige borgerlige straffelov (straffeloven)  
av 22. mai 1902 nr.10

1969

Lov om skadeserstatning (skadeserstatningsloven)  
av 13. juni 1969 nr.26

1981

Lov om rettergangsmåten i straffesaker  
(straffeprosessloven) av 22. mai 1981 nr.25

2005

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern  
(arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr.62

2008

Forskrift av 22.09.2008 om Risikostyring og  
internkontroll

#### **FORARBEIDER:**

Ot.prp.nr.78 (2002-2003)

Om lov om endringer i straffeloven mv.  
(straffebud mot korrupsjon).

Ot.prp.nr.73 (2006-2007)

Lov 13.juni 1969 nr. 26 om skadeserstatning  
(gjennomføring av Europarådets sivilrettslige konvensjon

	om korrupsjon)
Ot.prp.nr.45 (2002-2003)	Om lov om endring i menneskerettsloven (innarbeiding av barnekonvensjonen i norsk lov)
Ot.prp.nr.48 (1965-66)	Om lov om skadeserstatning i visse forhold
Ot.prp.nr.84 (2005-2006)	Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)
NOU 2002:22	En alminnelig strafferettslig bestemmelse mot korrupsjon
Innst.O nr. 105 (2002-2003)	Om endringer i straffeloven (straffebud mot korrupsjon)
Innst.O nr. 6 (2007-2008)	Om lov om endring i lov av 13. juni 1969 nr.26 om skadeserstatning (gjennomføring av Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon)
Innst. II (1964)	Innstilling om lov om det offentliges og andre arbeidsgiveres erstatningsansvar
St.prp. nr.86 (2007-2008)	Om samtykke til ratifikasjon av Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon
St.meld.nr.10 (2008-2009)	Næringslivets samfunnsansvar i en global økonomi

#### **TRAKTATER:**

1997	OECD-konvensjonen mot bestikkelser av offentlige tjenestemenn, 21 november 1997
1999	Europarådets strafferettslige konvensjon om korrupsjon (Strasbourg 27.januar 1999)
1999	Europarådets sivilrettslige konvensjon om korrupsjon (Strasbourg 4.november 1999)
2003	FN-konvensjonen mot korrupsjon, Merida 31. oktober 2003

#### **NORSKE RETTSAVGJØRELSE:**

Rt.1967 s.597	Asfaltklump-dommen
Rt-1982 s.1349	Rengjøringsbyrå-dommen

Rt.1985 s.941	Alexander Kielland-saken
Rt.1986 s.1013	
Rt.1990 s.1126	Wartsila-dommen
Rt.1993 s.490	Reksten
Rt.1993 s.954	
Rt.2000 s.211	Bankansatt-dommen
Rt.2003 s.1671	
Rt.2009 s.130	
Rt.2011 s.1495	
RG.1956 s.45	
LG-2006-128425	
LA-2007-149713	
LB-2008-28434	
LB-2008-179195	
LB-2009-149816	
LB-2009-164828	
LH-2009-17064	
LF-2010-14205	
TOSLO-2005-134006	Ullevål-saken
TTOTE-2006-33035	Onninen-saken
TROMS-2011-51247	Arbeidsklær fra Kina-saken
TOSLO-2012-08	

#### **NETTDOKUMENTER:**

Explanatory report	<a href="http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Reports/Html/174.htm">http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Reports/Html/174.htm</a>
--------------------	---

Statoil sitt <http://www.statoil.com/no/About/EthicsValues/Downloads/Antikorrupsjonsprogram.pdf>  
antikorrupsjonsprogram

Håndbok i antikorrupsjon <http://www.transparency.no>

Norsk anbefaling for [www.nues.no](http://www.nues.no)  
eierstyring og selskapsledelse

**PERSONLIG MEDDELSE:** Abel, Morten. E-post. 19.februar 2013. Aftenpostens  
etiske retningslinjer.